

PROCES VERBAL DE DESACCORD  
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021

**ENTRE**

La Société SOCOTEC Diagnostic représentée par Vincent MUGNIER, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

**ET**

Les organisations syndicales ci-dessous désignés :

**La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)**  
Représentée par Rachid AINA, Délégué syndical

Invité au titre de l'accord sur le fonctionnement des IRP au sein de SOCOTEC Diagnostic du fait du transfert partiel d'actifs intervenu en mai 2020 :

**La confédération française démocratique du travail (CFDT)**  
Représentée par Nadège GUIFFAULT

D'autre part,

Vincent MUGNIER, et les Délégations des Organisations Syndicales se sont réunies afin d'aborder les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-15 et suivants du code du travail.

Ces réunions se sont tenues aux dates suivantes :

- 9 novembre 2021
- 24 novembre 2021
- 7 décembre 2021

---

Toutes les Organisations Syndicales étaient représentées aux trois réunions.

Au cours de la première réunion du 11 octobre 2021, la Direction a présenté les éléments suivants :

- Effectifs par contrat (hors apprentis, contrats de professionnalisation et stagiaires)
- Effectifs par temps de présence
- Effectifs moyens mensuels - par catégorie
- Effectifs par tranche d'âge

- Effectifs par tranche d'ancienneté
- Effectifs par Position
- Synthèse des embauches par catégorie - 10/2020 à 09/2021 (hors stagiaires et alternants)
- Synthèse des sorties par motif et par catégorie - 10/2019 à 09/2020 (hors stagiaires et alternants)
- Turnover par catégorie
- Rémunération CDI par catégorie
- Primes annuelles discrétionnaires versées en mars 2021
- Nombre d'heures d'activité partielle et nombre de salariés concernés 01/2021 à 09/2021 par Pôle
- Bonus diagnostic immobilier

A l'issue des 3 réunions de la négociation annuelle obligatoire, aucun consensus n'a été trouvé par les parties.

Elles constatent qu'au terme de la négociation, elles n'ont pas pu aboutir à un accord sur les sujets ayant donné lieu à négociation et conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord qui fera l'objet d'un dépôt.

### MESURES UNILATERALES

1. Versement d'une **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (dispositif « PEPA »)** selon les modalités rappelées ci-dessous :
  - **500 € nets** d'impôt et cotisations sociales, soit l'équivalent de 640 € bruts
  - Tous les salariés CDI, CDD & Apprentis (hors stagiaires & intérimaires) dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 29 000 € bruts
  - Calcul prorata temporis pour les temps partiels et en fonction de la durée de présence effective en 2021
    - Condition de présence en mars 2022 et paiement avec la paie de mars 2022
2. Augmentations individualisées 2022
  - a. Salariés dont le salaire est supérieur au salaire médian : + 2 % (dont 1.8 % en mars 2022 et 0.2 % en cours d'année 2022)
  - b. Salariés dont le salaire est inférieur au salaire médian : + 0.8 % en mars 2022
2. Reclassification des salariés en position 1 en position 2
3. Extension du bénéfice des tickets restaurant (montant 8.95 €, 60 % à la charge de l'Employeur, 40 % à la charge du Salarié)
4. Augmentation du budget d'œuvres sociales du CSE à 0.55%
5. Garde enfants malades : changement de l'âge de l'enfant pour bénéficier de 3 jours payés pour enfants malades de 1 an à 3 ans.

La règle devient :

- de 0 à 3 ans (au lieu de 0 à 1 an) : en cas d'enfant malades, le salarié peut bénéficier de 3 jours rémunérés (*sauf pour les ex-SCT qui ont des dispositions particulières*)
- de 3 à 16 ans : absence enfant malade non rémunérée

6. Effort significatif de formation en 2022 (535 jours / 160 stagiaires)

7. Sensibilisation de l'encadrement au droit à la déconnexion (sauf urgence non prévue, pas d'appel après 18h)
8. Prime Assistante : le montant de prime maximum passe à 130 € / mois. Il sera versé mensuellement. Le critère qualitatif individuel sur le DSO est modifié et sera remplacé par les litiges administratifs (voir annexe 3)

## DEMANDES DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les demandes figurent en annexe et classées par ordre alphabétique des organisations syndicales

- Annexe 1 : CFDT (page 4)
- Annexe2 : CFTC (page 12)

Le présent procès-verbal de désaccord sera diffusé dès sa signature dans l'ensemble des établissements concernés.

Conformément à la loi, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE de Saint Quentin en Yvelines (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Conseil des prud'hommes.

Ces dispositions étant susceptibles de faire l'objet d'une publication, deux versions seront déposées auprès de la DIRECCTE, une sans mention de montants et une avec la mention des montants.

A Guyancourt, le 10 janvier 2022

**Pour la Direction**



**Pour la C.F.D.T**

**Pour la C.F.T.C.**

## Annexe 1 : demandes de la CFDT

### Préambule

**Les résultats globaux de SOCOTEC Diagnostic sont corrects malgré un contexte sanitaire COVID 19 avec un impact plus au moins faible sur l'ensemble des sociétés du Groupe pour l'année 2021.**

**La variation de l'inflation 2021 est de + 2,6 % à fin Octobre 2021 (source INSEE). Cette inflation a notamment pour composantes une augmentation significative des prix alimentaires ainsi qu'une forte hausse du coût de l'énergie, ce qui implique que cette inflation touche tous les salariés de plein fouet, en particulier les plus bas salaires.**

La **CFDT** déplore un niveau de reconnaissance salariale toujours en berne dans la filiale, avec pour l'année 2021 le changement de convention collective pour les ex salariés de Socotec Construction qui a entraîné une modification dans la protection sociale et prévoyance avec une perte de pouvoir d'achat et une classification minimale.

### **Le niveau salarial toujours en rouge!**

Dans ce contexte de Négociation Annuelle Obligatoire 2022, la **CFDT** est exigeante en termes de redistributions salariales équitables auprès des collaborateurs et ne se satisfait pas des mesures cosmétiques ou encore de mesures individuelles dont l'attribution est obscure.

Pour 2022, la **CFDT** présente des propositions qui peuvent alimenter le dialogue social entre les Organisations syndicales et la Direction :

- La **CFDT** demande une politique salariale ambitieuse distribuant des salaires en phase avec l'engagement des salariés, avec les résultats de l'entreprise et de l'EBITDA (fruits de leur travail) **notamment pour le personnel sédentaire**. Cela implique notamment une prise en compte réelle des bas salaires avec des augmentations générales garantissant une progression par rapport au coût de la vie et une répartition équitable des augmentations nécessitant **le retour aux augmentations générales pour tous**.
- La **CFDT** demande de manière urgente **une politique de formation ambitieuse avec un vrai plan formation et une véritable implication des salariés** permettant à ceux-ci de vraies montées en compétences.
- La **CFDT** demande une **organisation de la vie au travail respectueuse de la Personne** : horaires respectés / encadrés / contrôlés, une charge de travail réalisable dans le temps imparti, une prise en compte des contraintes personnelles (enfant en bas âge, etc...) en application de l'accord temps de travail de Socotec Construction signé en 2019, applicable dans notre Filiale. Une attention particulière est portée sur la charge de travail, le suivi du temps de travail et l'application de l'accord Sénior.
- La **CFDT** demande : une **véritable politique d'Égalité F/H** (salariale, qualification...).
- La **CFDT** demande la **valorisation de la participation au vu des résultats de 2021 et des efforts consentis pendant la période de COVID 19 sur 2020 et 2021 ayant permis de maintenir SOCOTEC dans des résultats financiers plus que positifs**.

Les mesures proposées par la **CFDT** sont accessibles et raisonnables si SOCOTEC veut bien privilégier la valeur travail et les éléments de reconnaissance qui en découlent.

Nous attendons simplement de notre société des mesures et actes conformes à l'image qu'elle souhaite donner et surtout respectueuse de l'implication de ses salariés.

## **1 POLITIQUE SALARIALE**

La **CFDT** apporte ses propositions de rémunérations :

- Une revalorisation des salaires pour l'ensemble des salariés.
- Une revalorisation des classifications en fonction de l'ancienneté dans le métier et des qualifications acquises.
- Augmentations salariales pour tenir compte de la suppression de la mutuelle familiale pour les ex salariés Construction et de la modification des prestations prévoyance.
- Une redistribution qui soit **équitable** et selon des **critères transparents** lorsqu'elle est individuelle ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

### **Pour une augmentation salariale collective**

Dans cette demande, la **CFDT** s'appuie notamment sur les critères objectifs suivants :

- les augmentations salariales sont stagnantes pour le plus grand nombre car distribuées selon une logique toujours plus discriminante.  
On observe, en effet, que les règles permettant d'attribuer les augmentations n'existent toujours pas et que, malheureusement, cela se fait toujours "à la tête du client". Si le manager ne vous apprécie pas, vous êtes malheureusement condamné, au mieux à récupérer quelques miettes, au pire à la stagnation.

Dans ce contexte économique favorable, la **CFDT** propose une **augmentation de la masse salariale 2022 de 2% minimum pour les techniciens et chargés d'affaires et 3% pour le personnel sédentaire (assistantes et fonctions supports)**.

La **CFDT** propose également d'instaurer une **prime annuelle de fidélité à l'entreprise** pour les salariés de manière à rétribuer leur attachement à SOCOTEC (y compris l'ancienneté à Socotec Construction) et à travailler pour le développement de la Société : 100€ de 2 à 5 ans ; 200€ de 6 à 9 ans et 500€ pour les salariés ayant 10 ans et plus de 10 ans.

La **CFDT** demande une **augmentation salariale mensuelle de 54 €** pour les familles tenant compte de la suppression de la mutuelle familiale en 2021 et de la modification des prestations prévoyance.

**Certaines familles ont une perte annuelle d'environ 640€.**

### **Pour une requalification individuelle**

La **CFDT** propose la mise en place d'un système d'évolution des rémunérations prenant en compte soit l'ancienneté, soit limitant le nombre d'années de blocage à un coefficient : **il est anormal qu'un salarié stagne, parfois plus de 10 ans, sur un coefficient interdisant toute revalorisation**

**salariale cohérente avec son expérience. Le passage à la CCN SYNTEC exacerbe cette situation.**

A ce titre, la **CFDT** demande à ce que **des fiches des emplois repère soient créées et réactualisées annuellement**, en fonction des évolutions techniques et réglementaires ou en fonction des réorganisations, notamment pour le personnel administratif.

### L'éthique salariale dans l'entreprise

La **CFDT** en appelle à la responsabilité et à l'éthique dans l'entreprise pour que les augmentations des plus hauts salaires de la société cessent d'être systématiquement dans la stratosphère alors que bon nombre de salariés tout aussi méritants obtiennent difficilement des miettes (quand ils obtiennent quelque chose).

La CFDT demande une redistribution des primes **et ne pas favoriser les parts variables et primes Direction**, comme on a pu encore le constater en 2021. Ces primes sont de plus en plus importantes malgré le COVID 19 alors que celles des salariés sont presque inexistantes.

Augmenter l'écart des salaires au fil des années est un message de mépris clairement affiché.

La **CFDT** demande la mise en place de la prime assistante mensuellement pour un montant de **300€ pour combler l'inégalité par rapport aux intervenants. Intervenants qui sans assistantes ne pourront atteindre les chiffres de facturation actuelle.**

La **CFDT** souhaite que tous les salariés n'ayant pas d'augmentation reçoivent des explications par un mail ou d'une communication du manager en charge de leur carrière.

### Politique salariale pluriannuelle : analyse et ajustements

La **CFDT** propose, un **réajustement des salaires et des classifications**, suite au changement de CCN en janvier 2021, avec une attribution a minima pour les salariés :

- n'ayant pas eu d'augmentation sur les trois années passées.
- ou dont l'augmentation moyenne sur les trois années passées serait inférieure à la moyenne des augmentations observées.

En complément, lors du prochain EAD en 2022, la **CFDT** demande qu'un point et **une évaluation de la classification du salarié** soit réalisée avec la possibilité d'une réévaluation de la classification.

Ces revalorisations salariales visent à **éviter toute perte de pouvoir d'achat identifiée sur une période de 3 années glissantes** et qui sont, pour nous, inconcevables dans une entreprise prospère comme la nôtre.

La **CFDT** demande également la reconduction de la **prime Bas Salaire d'un montant de 300€** pour l'ensemble des salariés ayant un salaire annuel inférieur ou égal à 30000€.

## 2 FORMATION

La **CFDT** a positionné la formation comme un des piliers de l'évolution du salarié au sein de l'entreprise.

C'est pourquoi la **CFDT** rappelle que toute session de formation proposée à un salarié doit :

- être associée au choix et possibilités de stages.
- être inscrite au plan de formation du salarié

- répondre à des critères d'évaluation standards et incontournables :
  - organisme de formation agréé voire certifié
  - contenu affiché, structuré et cohérent
  - durée globale / nombre de sessions
  - niveau de qualification voire certification reconnue à l'issue
- être réalisée sur le temps de travail et ce sur les créneaux horaires nominaux.

La CFDT demande à ce que chaque salarié est la possibilité de proposer lors de son EAD des souhaits de formations qualifiantes et certifiantes (trois par exemple) et que l'un de ces souhaits soit pris en compte dans les deux ans.

Concernant l'organisation « logistique » des formations, la **CFDT** demande :

- que ces formations aient un temps de **présentiel** en fin de session pour valider celle-ci et avoir un échange entre stagiaires.
- que suivant l'évolution des parts de marchés ou réglementaire, les formations soient proposées à l'ensemble des intervenants pour que ceux-ci fassent acte de candidatures volontaires et non imposées,
- que les remises à niveau techniques et réglementaires soient réalisées en fonction des nouveautés réglementaires et que celles-ci soient **hors plan de formation 2022**.

Nous voulons que ces parcours professionnalisants soient reconnus et que les obstacles administratifs ou managériaux ne soient plus des freins au projet d'évolution du salarié.

La **CFDT** demande que **SOCOTEC s'engage à ne pas déprogrammer une formation** dès lors qu'elle est proposée au salarié, quelle qu'en puisse être la raison sauf bien évidemment les événements familiaux ou sanitaires.

La formation axe fort de l'employabilité **doit cesser d'être la variable d'ajustement**.

Depuis plusieurs années, le nombre de jours de formation moyen par an et par salarié a diminué. De plus, nous constatons une distribution toujours discriminante en fonction des catégories professionnelles : un nombre significatif de salariés n'a pas reçu de formation depuis plus de 3 années, notamment les assistantes.

La **CFDT** demande que les personnes non formées fassent l'objet d'une étude fine, des analyses doivent être faites et des mesures prises pour éviter la marginalisation de certains salariés vis-à-vis de la formation et préserver leur évolution et leur employabilité.

La **CFDT** demande l'augmentation du nombre des **référénts techniques** par métiers dans les pôles et la mise en place d'une vraie direction technique qui au fil des années à disparue dans les Filiales. La **CFDT** demande de faire évoluer les salariés dits "Sénior" vers cette fonction et d'aménager, de manière adéquate, leur charge de travail et leur temps de travail.

### **3 VEHICULES**

La **CFDT** demande l'intégration, dans la grille des véhicules mise à disposition des salariés, de véhicules Hybrides ou rechargeables suivant l'usage urbain ou extra urbain, de l'implantation de l'agence du salarié concerné.

En complément, la **CFDT** demande qu'une indemnité soit accordée aux salariés qui opteraient pour un véhicule rechargeable électrique à son domicile ou de l'installation gratuite des équipements nécessaires.

A ce jour, aucun document clair dans la politique voiture n'est paru sur l'intranet.

La **CFDT** demande une augmentation de la grille avec un grand SUV familial ou monospace dans la limite de 140€ mensuel permettant à **l'ensemble des salariés, sans condition** de composition familiale, le choix de ce type de véhicule.

La **CFDT** demande une mise à disposition d'une **boîte auto**, même avec une participation supplémentaire du salarié dans la limite de 120€ pour un SUV.

La **CFDT** demande l'amélioration des systèmes de sécurité intégrés dans l'ensemble des véhicules proposés :

- détecteur d'angles morts
- commutation automatique des feux de route / croisement
- régulateur de vitesse adaptatif
- freinage actif d'urgence avec détection piétons et cyclistes
- caméra de recul
- ...

Ces dispositions et systèmes sont demandés dans un but de garantir la sécurité des salariés et de diminuer le risque d'accident.

La **CFDT** demande une prise en compte de l'ergonomie « santé » dans le choix des véhicules mis à disposition par la direction dans la grille : en effet, certaines voitures ayant une assise trop basse peuvent entraîner des troubles musculaires.

La **CFDT** demande la mise en place d'une grille "**véhicules**" **identique et unique** pour l'ensemble des salariés de la BU Construction et Immobilier.

#### **4 FRAIS DE DEPLACEMENT et INDEMNITE COMPLEMENTAIRE**

La **CFDT** demande la mise en place d'un **chèque énergie 50€** pour le personnel sédentaire quelle que soit l'implantation de l'agence du salarié concerné et ceci suite à l'augmentation récurrente du carburant et du cout des transports.

La **CFDT** demande **une revalorisation du chèque déjeuner à 9,10€** sans augmentation de la part salariale.

En cas de non-utilisation du RIE dans les agences en bénéficiant, la **CFDT** demande d'ouvrir la possibilité, pour les salariés, de bénéficier du chèque déjeuner.

La **CFDT** demande la **prise en charge des frais d'hôtels et repas** à l'identique de SOCOTEC CONSTRUCTION pour les sédentaires, **soit 135€ par nuitée et 24,80€ pour le repas du soir**, pour les stages, formations et déplacements à l'initiative de la Direction, en région parisienne.

#### **5 EGALITE PROFESSIONNELLE (F/H, F/F et H/H).**

La **CFDT** demande à la Direction d'être proactive sur ce sujet et de mettre réellement en place une égalité salariale effective « Travail égal - Salaire égal », quel que soit le genre.

- Pas d'écart de rémunération à poste et qualification équivalente
- Veiller à la mixité sur tous les domaines ou métiers et lors des recrutements
- Sur la non-pénalisation de carrière/rémunération suite au congé maternité/adoption
- Adaptation et facilitation du travail lors d'une grossesse.
- Modalités d'organisation du temps de travail adaptées.

La **CFDT** considère que SOCOTEC **doit encore promouvoir l'embauche des femmes** afin de tendre vers une cohérence des ratios hommes/femmes à tous les niveaux de coefficient et estomper les distorsions observées. Il ne doit pas y avoir de distorsion sensible de ce ratio au fur et à mesure que le coefficient hiérarchique croît avec l'effet « plafond de verre ».

De plus, la **CFDT** souhaite que SOCOTEC promeuve le travail des femmes dans nos diverses activités et qu'elle ne se résigne pas à une situation de fait. Les futures salariées regardent ce qui se passe dans nos entreprises. Elles doivent être fortement motivées pour s'investir dans nos activités connotées très, parfois trop masculines. **C'est donc bien à notre entreprise SOCOTEC de briser ce cercle non-vertueux !**

La **CFDT** rappelle la nécessité de **l'enveloppe d'augmentation** visant à combler les écarts de rémunération à poste et qualification équivalente en NAO et ceci conformément à l'accord Egalité professionnelle en vigueur dans l'entreprise.

Nous souhaitons que les responsables de la communication externe, associés aux responsables RH, prennent en compte cette perspective et s'engagent plus clairement pour l'emploi des femmes au sein de notre entreprise et pas seulement dans les domaines administratifs.

La **CFDT** est vigilante vis-à-vis de certaines pratiques de managers peu scrupuleux : notamment que des femmes soient exposées à des actes sexistes.

## **6 ACCES A L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP**

La **CFDT**, signataire du dernier accord d'entreprise et force de propositions et de suivi dans les négociations actuelles, reste acteur sur ce sujet.

La **CFDT** propose plusieurs mesures d'amélioration des dispositions en faveur des travailleurs en situation de handicap :

- Simplifier les procédures d'achats d'équipements et d'aménagement qui concernent les travailleurs en situation de handicap selon un processus simplifié, rapide et agile.
- Le nombre de recrutements ne suffit pas à qualifier l'effort : ce nombre doit s'accompagner d'un objectif de salariés en situation de handicap encore en poste 12 mois, 60 mois après leur recrutement.
- La norme « NF X50-783 » (simplement : « devenir un organisme handi- accueillant ») doit être mise en place.
- Une fiche de suivi est mise en place dès l'embauche du salarié en situation de handicap et mentionne les compensations mises en place afin que les managers/RH aient connaissance de ces compensations et agissent en connaissance de cause.

## **7 AUTRES MESURES D'EGALITE PROFESSIONNELLE**

### **Maintien dans l'emploi des personnels les plus âgés.**

Notre entreprise doit veiller à ce que son personnel reste motivé au sein de l'entreprise quel que soit son âge et notamment en n'induisant pas de discriminations sur les points suivants : salaires, évolution, formation.

La **CFDT** est sur une position qui puisse permettre le maintien et la valorisation de tous les personnels au sein de notre société. La gestion de fin de carrière doit être envisagée exclusivement sur les 3 à 5

dernières années : dans le contexte actuel qui peut amener l'âge de la retraite à 65 ans, il est inconcevable que SOCOTEC considère que les salariés sont en fin de carrière dès 50 ans et de fait se retrouvent avec des évolutions de salaire réduites à peau de chagrin. Et ceci avec un respect de l'accord relatif aux seniors de décembre 2019 et qui sera actualisé en 2021.

Tout en tenant compte de l'expérience des seniors et de ceux qui le souhaitent, la **CFDT** demande à ce que SOCOTEC s'engage à :

- mettre en place des modules de formations dit "de formateur ou de tuteur" pour que les salariés puissent acquérir les bases pédagogiques pour transmettre leurs compétences.
- privilégier les salariés dits "Seniors" pour l'octroi de ces postes et fonctions.

### **Parentalité : équilibre vie professionnelle / vie privée**

La **CFDT** est favorable à la mise en œuvre de règles connues et reconnues par tous y compris la hiérarchie afin de promouvoir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée :

- Tenue des réunions internes et entretiens dans les horaires respectant cet équilibre et en tout état de cause jamais avant 9h00 et après 16h00, ce qui n'est pas fait à ce jour dans beaucoup d'agences et avec une obligation de présence et notamment la Direction groupe (par exemple : le SAFETY DAY 16h-17h30).
- La mise à jour des documents électroniques (rapports, notes de frais) ne doit pas empiéter sur la vie privée mais doit être traitée durant les horaires de travail normaux.
- Lors de la déclaration de grossesse, la **CFDT** considère que SOCOTEC doit proposer un formulaire d'aménagement de parentalité, pour éviter, par exemple, des déplacements difficiles ou éloignés, dès le début de grossesse
- Pour les salariés des grandes métropoles, la **CFDT** demande la signature d'une convention avec des crèches d'entreprises pour la mise à disposition de places réservées aux salariés de SOCOTEC.  
Pour les autres salariés, une étude de leur emploi du temps doit être faite au minimum une fois par an pour éviter une amplitude trop importante de garde d'enfants de moins de 3 ans et notamment pour le personnel sédentaire.

La **CFDT** demande :

- L'arrêt d'envoi de mails ou appels de la hiérarchie en dehors des heures de travail et, notamment en fin de journée ; ce qui peut générer un stress suivant la nature de l'envoi ou de l'appel et ceci en respectant l'accord de déconnexion.
- Que les fichiers personnels des salariés disparaissent définitivement des serveurs locaux qui sont stockés sans aucune protection et ceci suivant les règles de la RGPD.
- Que les fichiers IRS ne soient conservés que trois mois.

---

## **9 QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

La **CFDT** demande :

- Pour accompagner l'éradication des risques psycho-sociaux :
  - De mettre en place une vraie politique de QVT avec la mise en place d'un plan d'action suite à l'enquête réalisée en 2017.
  - A être partie prenante dans le cadre du suivi des RPS (Risques Psycho-

- sociaux), et souhaite être associée à l'analyse des futures enquêtes.
- La mise en place d'un relais avec un psychologue d'entreprise et que les coordonnées de ce professionnel de la santé soient accessibles à tous les salariés de l'entreprise. Une communication devra être faite à tous les salariés une fois, ce dispositif mis en place.
- Qu'à titre expérimental, un outil soit mis en place afin de permettre aux salariés de remonter des alertes sur des RPS aux responsables RH
- Que les différents changements pouvant intervenir dans l'entreprise (réorganisation d'ampleur) puissent faire l'objet d'une analyse d'impact sur les RPS.
- Qu'une cellule de crise soit mise en place afin d'être plus proche des besoins réels.
- Améliorer les relations avec la hiérarchie :
  - Une meilleure définition des rôles des managers (opérationnel – fonctionnel) et des prérogatives des uns et des autres.
  - La prise en compte des problématiques de qualité de vie au travail pouvant survenir chez un client.
  - Que les informations transmises lors des réunions non obligatoires, fassent l'objet d'une diffusion à l'ensemble des salariés.
- Eradique les tâches récurrentes
  - Que les tâches administratives incombant aux salariés (rapports, notes de frais, préparation aux entretiens, entretiens, e-learning, prévision de facturation...) soient effectuées sur le temps de travail et non à l'heure du déjeuner ou le soir.
  - Que les EAD soient effectués dans le respect des règles liées à ces entretiens
- Généralisation des journées de convivialités.
  - Que les journées de convivialités soient généralisées à l'ensemble des agences et pôles, avec un minimum d'une par an, avec une thématique sur le développement durable et la politique RSE de SOCOTEC.
- Formation de l'ensemble des salariés, au harcèlement au travail.

**La CFDT demande que les présentes propositions soient jointes intégralement en annexe de l'accord signé entre les partenaires sociaux ou du procès-verbal de désaccord.**

## **Annexe 2 : demandes de la CFTC**

### **1 – INFLATION :**

Augmentation générale pour tous les salariés de 150€.

### **2 –PARTAGE DES RESULTATS :**

Répartition égale en valeur absolue de la prime de participation et d'intéressement entre tous les salariés

Augmentation du budget des ASC.

### **3 - FRAIS PROFESSIONNELS :**

Mise en place d'un forfait repas de 16€ pour les repas du midi au même titre que tous les salariés

Revalorisation de la valeur faciale du titre restaurant à 10€ avec la répartition 60% employeur et 40% salarié.

### **4 - RSE :**

Activité professionnelle ramenée sur 4 jours par semaine avec un temps de travail de 9 heures quotidien.

3 jours d'ancienneté pour les salariés ayant acquis 5 années dans l'entreprise.

Jours enfants malades homogénéisation entre les filiales Socotec.

Elargissement de la grille des véhicules de fonction avec des modèles hybrides, électriques, GPL, GNV, éthanol ou hydrogène.

### **5 – POUVOIR D'ACHAT :**

Revalorisation de 6% des salariés n'ayant pas été augmentés depuis 3 ans ou plus.

### **6 - COVID :**

Octroi d'une prime COVID de 1000€ pour tous les salariés, au vu de l'implication de l'ensemble des salariés depuis la crise sanitaire.

Renouvellement de la prime macron

### Annexe 3 : prime des assistantes et des pilotes

Une part variable est versée trimestriellement d'un montant maximum de 130 € bruts par mois. Elle concerne les Pilotes, les Assistantes, les Chargées de clientèle et les Chargées de Mission.

Elle est distribuée selon les modalités suivantes :

- ✓ Pour 70 % de manière individualisée soit 90 € bruts maximum (18 € par item)

Les critères d'appréciation du versement de tout ou une partie de ce montant sont :

1. Une linéarisation satisfaisant de de la facturation
2. Une bonne gestion administrative des dossiers
3. Une traçabilité des dossiers dans Nautilus
4. Une optimisation de la productivité des Diagnostiqueur et techniciens
5. La bonne tenue des objectifs individuels trimestriels fixés par le manager régional et/ou Directeur en termes de litiges administratifs sur les factures

L'appréciation parle manager selon ces critères pourra ainsi aboutir à un montant variant de 0 à 90 € bruts.

Une attention toute particulière sera portée au moment de l'attribution de ce montant à l'absentéisme.

Ainsi toute absence (hors congés payés) de plus de 3 jours (discontinus ou continus) dans le mois ne permettra pas de verser la part individuelle de cette prime.

- ✓ Pour 30%, soit 40 € brut maximum, versé à chaque b bénéficiaire de ce dispositif si les objectifs de facturation trimestrielle de la région sont atteints.

\*

\*\*

Ce dispositif s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les primes sont calculées chaque fin de mois et payées chaque fin de mois suivant.