

**ACCORD SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR
AJOUTEE**

Procès-Verbal de désaccord

La Société Adecco France, SAS, au capital de 86 884 788,38 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lyon sous le n° 998 823 504, et dont le siège social est situé 2, Rue Henry Legay à Villeurbanne 69100, représentée par Sandra DELVAL, Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée aux présentes.

PREAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction de la Société Adecco France a invité les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise à négocier sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée des salariés permanents de l'entreprise.

Dans un contexte de ralentissement d'une inflation malgré tout persistante, d'un marché de l'intérim en retrait, d'une croissance du PIB d'environ 1% et d'un taux de chômage en hausse, la Direction et les partenaires sociaux se sont ainsi réunis le 12 novembre 2024 puis le 26 novembre 2024 et le 3 décembre 2024 ainsi que le 28 janvier 2025 aux fins de discuter des mesures d'augmentation des salaires.

Pour négocier utilement sur ce sujet, la délégation syndicale a notamment reçu les informations suivantes :

- La répartition des effectifs par statut et par type de contrat
- La répartition des effectifs par niveau de classification
- La répartition des effectifs par emploi type et temps de travail
- La répartition des effectifs par emploi type et genre
- Le turn over par emploi type et genre
- La pyramide des âges
- Les salaires minimum, maximum et moyens par niveau de classification
- Un certain nombre de données macroéconomiques notamment sur le niveau d'inflation, l'évolution des prix
- Ainsi que des données propres à la société Adecco France (la situation économique de l'entreprise, son positionnement sur les différents secteurs d'activité économique etc...)

Sur ces bases, les Organisations syndicales ont de leur côté présenté leurs revendications (en annexe du présent accord).

Après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les revendications des délégations syndicales, les partenaires sociaux n'ayant pu trouver un accord, il est établi le présent procès-verbal de désaccord.

Article 1 – Etat des dernières propositions respectives des organisations syndicales

L'état des dernières propositions respectives des organisations syndicales est annexé au présent procès-verbal de désaccord.

Article 2 – Etat des dernières propositions de la Direction

L'état des dernières propositions de la Direction est annexé au présent procès-verbal de désaccord.

Article 3 : Mesures unilatérales Adecco France

La Direction d'Adecco France se réserve le droit d'appliquer des augmentations individuelles au cours de l'année 2025, l'enveloppe consacrée sera de 1,23%.

Par ailleurs, elle entend mettre en place et maintenir certaines mesures suivantes.

Article 3.1 Cotisations Retraites Employés

Il est rappelé qu'au 1^{er} janvier 2025, le statut des salariés « ex-article 36 » a été mis en conformité avec les textes réglementaires et a évolué vers le statut « Employés » dans la classification applicable au sein de la Branche du Travail temporaire et au sein de la Société.

Leur cotisation retraite est jusqu'à présent répartie en 60% part patronale et 40% part salariale.

Il est aussi rappelé que la cotisation retraite des salariés « Employés » de l'entreprise est à date répartie en 50% part patronale et 50% part salariale.

La Direction d'Adecco France entend appliquer à la catégorie « Employés » la même répartition de la cotisation retraite que celle des « ex-article 36 » à savoir la répartition 60% part patronale et 40% part salariale.

Articles 3.2 Mesures maintenues

La Direction d'Adecco France maintient les mesures listées de façon exhaustives ci-dessous, déjà mises en place, pour certaines depuis quelques années, aussi bien dans leur montant que dans leurs modalités et dates d'application :

- Le Forfait mobilité durable, utilisable uniquement dans le cadre des mobilités douces (exclusion de l'utilisation au titre du carburant) ;
- La Prise en charge employeur des frais de transports en commun à hauteur de 75%
- L'indemnité de télétravail
- La Prime d'ancienneté
- Le versement d'un 13^{ème} mois
- La Prime tutorat

Article 3.3 Mesure spécifique visant à continuer à veiller à nos engagements liés à nos enjeux de diversité

Dans la continuité de l'engagement sur 4 ans pris dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail signé le 14 octobre 2024, la Direction maintient une enveloppe consacrée à l'égalité salariale femmes/ hommes au travers d'indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération : comparaison des rémunérations moyennes des hommes et des femmes, par tranche d'âge et par classification ;
- Le pourcentage de salariées augmentées dans l'année du retour du congé de maternité et adoption et congé parental ;
- Résultat de l'index égalité professionnelle femme/hommes obtenu ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (hors augmentations liées à des promotions) : comparaison des taux d'augmentations individuelles par CSP.

Article 4 : Durée et Application des dispositions

Les mesures s'appliquent durant l'année civile 2025.

Article 5 : Publicité

Conformément aux dispositions légales, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé auprès de la DREETS, ainsi qu'une copie auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon II.

Il en sera remis en outre un exemplaire original à chaque organisation syndicale représentative ayant participé à la négociation

Fait à Villeurbanne, le 12 février 2025

Pour la Société Adecco France,
Sandra DELVAL,
Directrice des Ressources Humaines



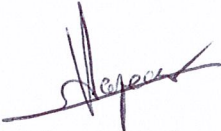
Le syndicat CFTC , pris en la personne de son représentant dûment mandaté

Le syndicat CFE-CGC, pris en la personne de son représentant dûment mandaté


Adecco

Le syndicat CFDT, pris en la personne de son représentant dûment mandaté

Le syndicat FO, pris en la personne de son représentant dûment mandaté

Hoqueaux Suzy 

Le syndicat UNSA, pris en la personne de son représentant dûment mandaté

Sandrine Poulain 

Annexe 1 : Propositions CFDT

Revendications

Adecco

CFDT

- Tickets restaurant à 10 euros (60% entreprise 40% salarié)
- Augmentation générale de 3% pour suivre l'inflation
- Augmentation de la prime journalière de télétravail à 2.50 euros
- Ouvertures de Négociations : accord intéressement, participation, partage de la valeur
- Augmentation de la dotation des ASC à 0,25% versus 0,12%
- Mise en place d'une prime de vacances d'un montant de 200 euros pour les collaborateurs ne bénéficiant pas de véhicule de fonction, ni de prime carburant.
- Rémunération des RR CR CG :
Augmenter de 1% la part de variable chaque année, plafonnée à 10%. Tous les collaborateurs en dessous de 10% de variable aujourd'hui.
- Augmentation de la prime de tutorat.
- Augmenter de 100 euros les différents paliers de la prime de fidélité à partir de 5 ans d'ancienneté.
- Remettre les jours d'ancienneté, 1 jour tous les 5 ans.
- Remboursement du forfait de 100 euros obligatoire pour toute utilisation du CPF.
- Augmentation des minimas en lien avec le SMIC qui augmente chaque année, à ce jour il est à 1801 euros.

Revendications



Adecco

CFDT

- Revaloriser La majoration des jours de RTT placés sur le CET
- Mutuelle : augmentation de la part de prise en charge de l'employeur . 60/40 Equité pour tous les salariés du groupe.
- Rémunération variable des Consultants PERM : pourquoi la récupération des provisions n'est pas intégrée dans le trimestre du calcul du variable ? Les Consultants PERM sont lésés dans leur commissionnement et ce n'est pas acceptable. Nous souhaitons que la provision soit réinjectée sur le trimestre correspondant.
- Prime de fidélité pour les CDI Intérimaires
- 1 jour enfant malade supplémentaire

Annexe 2 : Propositions CFE-CGC

Revendications

Adecco

CFE CGC

- 1) Maintien du pouvoir d'achat : augmentation de toutes les rémunérations fixes a minima de 3% pour neutraliser en partie l'inflation de cette année et des 2 années précédentes (2022 : 5,2%, 2023 : 4,9%, 2024 : 1,6% - estimation)
- 2) Indexer sur l'évolution du SMIC les augmentations des salaires fixes pour les années suivantes
- 3) Proposer une enveloppe de variable motivante (PV cible) pour les classifications de la grille jusqu'à F, notamment sur les métiers de la famille « recruteurs » afin de permettre de stimuler la performance collective et inciter à atteindre le résultat attendu par l'encadrement.
- 4) Réévaluation de 100 € de chaque tranche de la prime fidélité
- 5) Subrogation, maintien de salaire et suppression du délai de carence en cas d'arrêt maladie.
- 6) Indemnisation journalière du télétravail : 3€/jour
- 7) Garantie de revalorisation de salaire fixe après 3 années consécutives sans augmentation sur un même emploi
- 8) Ouverture de négociations en vue des 3 accords suivants :
 - intéressement
 - participation
 - partage de la valeur

Revendications

Adecco

CFE CGC

- 9) Un 13ème mois pour tous les salariés sur la paye de novembre afin de mettre fin à l'iniquité des dates de versement
- 10) Augmentation du ticket-restaurant pour le passer à 11,50 € (prise en charge employeur à 60%)
- 11) Prise en charge des frais de nettoyage intérieur et extérieur du véhicule de fonction à hauteur de 1 fois par mois ou 12 fois par an
- 12) Dans le cadre de la QVT, garantir et uniformiser un budget convivialité annuel de 150€ par collaborateur à la main du manager agence / site / fonctions supports ainsi qu'un budget repas supplémentaire de Noël de 50€ par collaborateur
- 13) Augmentation de la dotation des activités sociales et culturelles pour arriver à 0.33 % pour se rapprocher du taux le mieux disant de la profession
- 14) Reconnaissance de la Responsabilité et du surcroît d'activité des directeurs d'agences (DA + DMS) en charge d'au moins 2 agences via la lettre I et une prime mensuelle de 500 €
- 15) Déclenchement de la part variable dès le 1^{er} € facturé pour permettre une meilleure lisibilité et stimuler la performance des Consultants en recrutement
- 16) Reconduction des mesures prises suite aux précédentes NAO
- 17) Application des NAO au 1^{er} janvier 2025

Annexe 3 : Proposition UNSA

Revendications

Adecco

UNSA

- Augmentation générale des salaires minimum de 4 % sur toutes les catégories
- Augmentation du taux des GC , CR et RR de 5 à 10 %
- Remise en place des "expertises" à l'intérieur de classification : junior -senior-confirmé

Lettre A min 1850 junior – 1950 senior – 2050 confirmé
 Lettre B min 1900 junior – 2000 senior – 2100 confirmé
 Lettre C min 1950 junior – 2050 senior – 2150 confirmé
 Lettre D min 2100 junior – 2200 senior – 2300 confirmé
 Lettre E min 2200 junior – 2300 senior – 2400 confirmé
 Lettre F min 2400 junior – 2500 senior – 2600 confirmé

- Mise en place d'une augmentation du salaire fixe par mois par palier pour récompenser la fidélité et l'expertise des salariés, en plus des augmentations générales et individuelles
- 5 ans d'ancienneté : 50€ en plus sur le salaire fixe
- 10 ans d'ancienneté : 100 € en plus sur le salaire fixe
- 15 ans d'ancienneté : 150 € en plus sur le salaire fixe
- 20 ans d'ancienneté : 200€ en plus sur le salaire fixe
- 25 ans d'ancienneté : 250€ en plus sur le salaire fixe
- 30 ans d'ancienneté : 300€ en plus sur le salaire fixe
- 35 ans d'ancienneté : 350 € en plus sur le salaire fixe
- 40 ans d'ancienneté : 400 € en plus sur le salaire fixe

Revendications

Adecco

UNSA

- Augmentation des Tickets restaurants avec la même répartition salarié-employeur avec une valeur faciale de 10 euros
- Augmentation des budgets ASC des CSE , passage de 0.12 a 0.24 %
- Reconduction de la prime carburant en 2025 avec un montant de 400 euros
- Prime télétravail à hauteur de 3 euros/jour
- Prime de 20 euros /jour pour les salariés qui sont susceptibles d'aller aider d'autres agences en physiques
- Mise en place de la subrogation de salaire en cas d'arrêt maladie
- Prime de vacances versée en juin d'un montant de 200 euros.
- 1 jour d'évènement familial pour décès demi-frère et demi-soeur
- acquisition d'un cp supplémentaire tous les 5 ans à partir de 10 ans d'ancienneté
- Mise en place d'un accord d'intéressement, d'un accord PPV
- 1 cp pour le birthday anniversaire société à partir de 5 ans d'ancienneté
- Prime de fidélité pour les intérimaires sur le meme principe que les permanents.

Annexe 4 : Propositions CFTC

« Au-delà des propositions des autres OS et que nous ne pouvons que rejoindre quant à leurs revendications, ci-dessous les propositions de la CFTC ADECCO concernant les NAO 2025 :

Article 2.1 :

Prise en compte des lettres A et B concernant la modification du salaire minimum à 2000 € et non pas à partir de la lettre C

ASC

Un point qui est cher à la CFTC est la revalorisation des ASC que nous souhaiterions à 3% pour fidéliser les salariés et qui est un levier quant au pouvoir d'achat

ARTICLE 36 L'article 36 n'apparaît plus sur nos bulletins de paye depuis janvier.

Depuis la disparition en Janvier 2025 de l'article 36 de nos bulletins de payes, la CFTC souhaiterait que la direction de ADECCO puisse faire un retour quant à l'article 36

La branche du TT a signé dernièrement un accord concernant l'article 36, mais seuls les salariés en lettre F sont seuls concernés

La CFTC souhaite par conséquent que nous puissions en échanger de manière à ne pas défavoriser les salariés en deçà de la lettre F

PART VARIABLE DES RESPONSABLES DE RECRUTEMENT

Afin que ce soit incitatif, la CFTC souhaiterait 10% de la part variable

Revendications

FO

Nous demandons :

- Une revalorisation générale des salaires de 2% sachant que l'inflation à ce jour est de 1,7%. Une revalorisation à 3% pour les collaborateurs ayant performé.
- Une revalorisation du budget des ASC à 0,30%. Adecco a le taux le plus bas de la profession (0,12%). C'est le meilleur levier de fidélisation car les missions que l'agence peut proposer aux TT et CDI l'ont aussi.
- Une révision des pourcentages de parts variables : 15% pour les RR et 10% pour les CR afin de diminuer l'écart entre les différentes fonctions ; différences qui entraînent souvent des tensions au sein des équipes agence. Nous demandons également 10% pour les GC.
- La prime de télétravail doit être réévaluée à 2€ suite aux augmentations successives du prix de l'énergie (bois, gaz, électricité...).
- Le Ticket restaurant doit passer à 10€ ; le pouvoir d'achat étant au plus bas, il est nécessaire d'améliorer par ce biais le quotidien de chacun et chacune.
- La prime de carburant doit passer à 300€/an le carburant étant en hausse constante.
- La prime de 13ème mois doit être payée à fin novembre Equité entre les salariés.
- Afin de valoriser et reconnaître l'expertise des salariés (ées) permanents (tes), il est nécessaire de remettre en place une grille de salaire respectant une gradation proportionnelle à l'ancienneté.
Nous proposons la suivante : débutant 0 -1 ans, junior 2-4 ans, confirmé 5 -14ans, sénior au delà de 15 ans d'expérience.

Annexe 6 : Dernières propositions de la Direction

Rappel des mesures proposées par la Direction
en fin de négociation

Mesure accompagnement au pouvoir d'achat : Poursuite des AIDES AUX FRAIS DE DEPLACEMENT

Détails des mesures :

- Prise en charge à hauteur de **75%** par l'employeur des frais de transport en commun (yc lorsque ce montant dépasse les 650€ du FMD)
- Octroi d'une **prime carburant de 200€** par an (selon les règles légales en vigueur) réservée aux salariés n'ayant pas la possibilité de se déplacer en transports en commun – ce montant viendra en déduction du montant utilisé au titre du FMD.

Critères d'éligibilité: dès le 1^{er} jour pour les transports en commun / Ne pas être en période d'essai ni en cours de préavis pour la prime carburant

Date d'application: **01/01/2025 pour la prise en charge employeur des frais de transports en commun**

Date de Versement Prime carburant – paie de décembre 2025

Confidentiel – ne peut être diffusé

2 – DES REPONSES POUR PARVENIR A PLUS D'EQUITE DANS LA POLITIQUE SALARIALE

Les objectifs:

- *Cadrage des salaires par le biais de la grille de minima internes*
- *Confirmer la méthode d'avancement dans la classification des salariés occupant le même poste depuis plusieurs années*
- *Continuer à récompenser la performance remarquable et durable en dédiant une part du budget à des augmentations individuelles au mérite (non cadres et cadres)*

Mesure n°1 : Entériner **un salaire brut de base d'embauche à 2000€**

Mesure n°2 : Renouveler l'exercice d'avancement des collaborateurs dans la classification

Mesure n°3 : Par le biais de cet avancement – mettre en place une politique de rémunération différenciée pour les gestionnaires de comptes les Responsables recrutement sur la deuxième lettre de classification

Mesure n°4 : Reconnaître le mérite au travers des Augmentations Individuelles

NB: ces mesures pourront se cumuler ~~selon la situation~~ individuelle du collaborateur

2 – DES REPONSES POUR PARVENIR A PLUS D'EQUITE DANS LA POLITIQUE SALARIALE

Mesure n°1: Modification du salaire minimum de la classification C

Classif	Salaire minimum	Nouveau minima
A	1850	
B	1900	
C	1950	2000
D	2100	
E	2200	
F	2400	
G	2550	
H	3000	
I	3500	
J	4000	
K	5000	

Date d'application: 01/04/2025

Critères d'éligibilités:

- ne pas être frappé par l'un des cas d'exclusion de la négociation (contrat app, contrat pro)
- ne pas être en cours de préavis de départ au moment du versement
- être en contrat à durée déterminée ou indéterminée
- Les minima pour les cadres (G à K) s'entendent variable inclus

Confidentiel – ne peut être diffusé

2 – DES REPONSES POUR PARVENIR A PLUS D'EQUITE DANS LA POLITIQUE SALARIALE

Mesure n°2: Avancement des collaborateurs dans la classification

Partant du principe que chaque emploi est classifié sur deux lettres, évaluation des collaborateurs selon les critères suivants afin de déterminer leur éligibilité à un passage au niveau supérieur de la classification - Sur les 5 critères ci-après 4 sont requérables

CRITERES A EVALUER	Niveau 1	Niveau 2	correspondance CCN
Expérience professionnelle (en interne ou en externe)			Expérience
A moins de 2 ans d'expérience sur son emploi (ou sur un emploi équivalent en externe)	X		
A plus de 2 ans d'expérience sur son emploi (ou sur un emploi équivalent en externe)			
Synthèse	1	0	
Analyse et résolution de problèmes (lié avec éval gestes métiers)			complexité
Résolution de problématiques liées au quotidien de son emploi		X	
Résolution de problématiques complexes qui ne relèvent pas du quotidien de l'emploi			
Synthèse	0	1	
Performance			Impact des décisions
Etre évalué en C1, D1, A2, B2, C2, D2, A3, B3, C3, D3, A4, B4, C4, D4 lors des deux dernières évaluations annuelles			
Etre évalué en A1, B1 lors des deux dernières évaluations annuelles		X	
Synthèse	0	1	
Curiosité et apprentissage			Autonomie
A une évaluation du comportement professionnel "Curiosité et apprentissage" d'un niveau adapté ou à développer lors des deux dernières évaluations annuelles	X		
A une évaluation du comportement professionnel "Curiosité et apprentissage" d'un niveau exemplaire lors des deux dernières évaluations annuelles			
Synthèse	1	0	
Esprit collaboratif			dimension relationnelle
A une évaluation du comportement professionnel "Esprit collaboratif" d'un niveau adapté ou à développer lors des deux dernières évaluations annuelles	X		
A une évaluation du comportement professionnel "Esprit collaboratif" d'un niveau exemplaire lors des deux dernières évaluations annuelles			
Synthèse	1	0	
TOTAL	3	2	

Confidentiel – ne peut être diffusé

2 – DES REPONSES POUR PARVENIR A PLUS D'EQUITE

Le passage à la lettre supérieur donne accès :

- Soit au salaire minimum du niveau supérieur prévu dans la grille de rémunération interne
- Soit à une augmentation de 2% minimum

Date d'application: 01/04/2025

Critères d'éligibilités:

- ne pas être en cours de préavis de départ au moment du versement
- être en contrat à durée déterminée ou indéterminée

Confidentiel – ne peut être diffusé

2 – DES REPONSES AUX ENJEUX DE MARCHE
(attractivité et retention)

Mesure n°3: Mettre en place une politique de rémunération différenciée pour les Gestionnaires de compte et les Responsables recrutement

Détails des mesures :

☐ Pour les Responsables Recrutement

La mesure : Passer le potentiel variable du RR en deuxième lettre de classification de 5 à 7,5%.

Date application : 01/01/2025

☐ Pour les Gestionnaires de compte à la DACO

La mesure : En fonction des besoins de l'organisation, de la motivation des collaborateurs ciblés, sous réserve de figurer sur la deuxième lettre de la classification, certains gestionnaires de compte pourront postuler au poste de **Coordinateur de gestion**.

Classification : E-F

Salaire de Base Mensuel : +150€ mensuel (ou application minima entreprise lettre E)

Poids de Variable : 10%

Date application : par salves successives tout au long de l'année – mesures applicables à compter du 01/04/2025

Confidentiel – ne peut être diffusé

Mesure d'Augmentations Individuelles

Détail de la mesure:

Un budget sera dédié aux augmentations individuelles octroyées dans le cadre d'une reconnaissance de la performance de certains collaborateurs par leur manager.

Critère d'éligibilité:

6 mois d'ancienneté au 31/12/2024

- ne pas être en cours de préavis de départ au moment du versement
- être en contrat à durée indéterminée (ne concerne pas les CDD et les salariés liés par un contrat d'apprentissage, pro, ...)

Date application : **01/04/2025**

Enveloppe de 1,23 %

Confidentiel – ne peut être diffusé

ENGAGEMENT LIES A NOS ENJEUX DE DIVERSITE

Enveloppe de
0,1% consacrée
à l'égalité F/H

Confidentiel – ne peut être diffusé

Rappel du contexte :

Mise en conformité des articles 36 au statut « Employé » (information en CSEC du 6 décembre 2023), changement sur le libellé de Bulletin au 1^{er} janvier 2025.

Les ex article 36 cotisent à la retraite sur la base de 40% salarial et 60% patronal

Les « employés » cotisent à la retraite sur la base de 50% salarial et 50% patronal

Proposition Direction

- Passage de la cotisation retraite des « Employés » à 40% salarial et 60% patronal (au lieu de 50-50)
- Ex article 36 devenus salariés – maintien - 949 salariés (pas d'impact)
- Employé/Apprenti = 1742 salariés dont 1128 en lettre C/614 en lettre D. Gain financier de 142,91€ pour les lettres C, gain moyen de 205€ pour les lettres D