

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

1. ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

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,

D'UNE PART,

2. ET

Les organisations syndicales représentatives des salariés :

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

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

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

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

D'AUTRE PART,

Est conclu, le présent Accord relatif aux révisions salariales au sein de la Société Adecco France (« l'Accord »).

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 de l'inflation, d'un marché de l'intérim demeurant en retrait, d'une croissance du PIB d'environ 0,6% en 2025 et d'une stabilité du taux de chômage, la Direction et les partenaires sociaux se sont ainsi réunis le 3 décembre 2025 ainsi que le 16 décembre 2025 et le 8 janvier 2026 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 représentatives ont de leur côté présenté leurs revendications (en annexe du présent accord).

Ainsi, et après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les revendications des délégations syndicales, il a été convenu à l'issue de la dernière réunion, l'application des dispositions ci-après :

Article 1 – Champ d'application des négociations

Les dispositions qui suivent s'appliqueront à l'ensemble **des collaborateurs permanents** de la Société Adecco France, qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou indéterminée présents au moment de la mise en œuvre des mesures et sous réserve des conditions d'éligibilité propres à chaque mesure.

Article 2 : Mesures relatives à la grille de minima internes et à la classification conventionnelle

Dans la lignée des négociations annuelles obligatoires qui se sont tenues depuis deux ans, et des négociations annuelles en cours au sein de la Branche du travail temporaire, les parties souhaitent poursuivre la revalorisation régulière des grilles de minima internes et confirmer le système d'avancement des collaborateurs dans la classification mise en place en 2023.

Article 2.1 Modification du salaire minimum des classifications A, B, C, G et H

Classif	Salaire minimum	Nouveau mini NAO 26
A	1850	1900
B	1900	1950
C	1950	2000
D	2100	2100
E	2200	2200
F	2400	2400
G	2550	2600
H	3000	3100
I	3500	3500
J	4000	4000
K	5000	5000

La présente grille est applicable sous réserve de :

- Ne pas être frappé par l'un des cas d'exclusion de la négociation, c'est-à-dire répondre au champ d'application du présent accord tel que défini par l'article 1 ;
- Ne pas être en 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 ;

Cette mesure s'appliquera **à compter du 1^{er} avril 2026**.

Article 2.2 Avancement des collaborateurs dans la classification**Article 2.2.1 Principes généraux**

Partant du principe que chaque emploi est classifié sur deux lettres, l'évaluation des collaborateurs continuera de se faire selon les critères suivants afin de déterminer leur éligibilité à un passage au niveau supérieur de la classification :

CRITERES A EVALUER	Niveau 1	Niveau 2
Expérience professionnelle (en interne ou en externe)		
A moins de 2 ans d'expérience sur son emploi (ou sur un emploi équivalent en externe)	X	
A au moins 2 ans d'expérience sur son emploi (ou sur un emploi équivalent en externe)		
Synthèse	1	0
Analyse et résolution de problèmes		
Résolution de problématiques liées au quotidien de son emploi		
Résolution de problématiques complexes qui ne relèvent pas du quotidien de l'emploi		X
Synthèse	0	1
Performance		
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 (2024) / Valeur Courage (2025)		
A une évaluation du comportement professionnel "Curiosité et apprentissage" d'un niveau adapté ou à développer lors de l'évaluation 2024 et une évaluation du comportement attendu en lien avec la valeur Courage d'un niveau adapté ou à développer lors de l'évaluation 2025		X
A une évaluation du comportement professionnel "Curiosité et apprentissage" d'un niveau exemplaire lors de l'évaluation 2024 et une évaluation du comportement attendu en lien avec la valeur Courage d'un niveau exemplaire lors de l'évaluation 2025		
Synthèse	1	0
Esprit collaboratif (2024) / Valeur Collaboration (2025)		
A une évaluation du comportement professionnel "Esprit collaboratif" d'un niveau adapté ou à développer lors de l'évaluation 2024 et une évaluation du comportement attendu en lien avec la valeur "Collaboration" d'un niveau adapté ou à développer lors de l'évaluation 2025.		X
A une évaluation du comportement professionnel "Esprit collaboratif" d'un niveau exemplaire lors de l'évaluation 2024 et une évaluation du comportement attendu en lien avec la valeur "Collaboration" d'un niveau exemplaire lors de l'évaluation 2025.		
Synthèse	1	0
TOTAL	3	2

Le passage à la lettre supérieure donne accès :

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

La présente grille est applicable sous réserve de :

- Ne pas être frappé par l'un des cas d'exclusion de la négociation c'est-à-dire répondre au champ d'application du présent accord tel que défini par l'article 1 ;
- Ne pas être en préavis de départ au moment du versement ;
- Être en contrat à durée indéterminée.

Cette mesure s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2026.

Article 3 : Mesures d'Augmentation individuelles

Article 3.1 : Les bénéficiaires

Les dispositions ci-après concernent l'ensemble des **salariés cadres et non-cadres** de la société Adecco France, **inscrits à l'effectif au 1^{er} avril 2026** et remplissant les conditions cumulatives ci-dessous énumérées, à l'exclusion des salariés dont la rémunération est fixée par des dispositions légales tels que les apprentis, les jeunes en formation ou en insertion professionnelle et les stagiaires :

- 6 mois d'ancienneté au 31 décembre 2025 ;
- Ne pas être frappé par l'un des cas d'exclusion de la négociation c'est-à-dire répondre au champ d'application du présent accord tel que défini par l'article 1 ;
- Ne pas être en cours de préavis de départ au moment du versement ;
- Être en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Article 3.2 : Le principe, les modalités

La Direction souhaite que la politique de rémunération puisse traduire la reconnaissance qu'Adecco France souhaite accorder à chacun pour son engagement et sa contribution au développement de l'entreprise.

A cet égard, l'enveloppe d'augmentations individuelles pour 2025 est fixée à **0,8%** de la masse salariale de la population concernée à fin 2025 (salariés cadres et non-cadres présents dans l'entreprise au 31/12/2025 et justifiant d'une ancienneté d'au moins 6 mois au 31 décembre 2025). Il est précisé que cette enveloppe n'est pas destinée à une répartition uniforme.

En effet, il est rappelé que le pourcentage d'augmentation accordé à chaque salarié, basé sur le mérite et individualisé, doit découler de l'analyse lors de l'entretien annuel d'évaluation, des critères factuels suivants : la contribution pour l'entreprise (maîtrise du poste, apport de compétences et prise de responsabilité en lien avec le poste).

De même, il sera tenu compte de la réévaluation de la grille de salaires minimum internes avant l'attribution d'une augmentation individuelle.

Les augmentations individuelles seront appliquées sur le salaire de base, **sans effet rétroactif, au 1^{er} avril 2026.**

Il est rappelé que les salariés qui n'ont pas été augmentés depuis plus de 3 ans feront l'objet d'un examen attentif de leur situation.

Article 4 : Cotisations Frais de Santé

Il est rappelé qu'au 1^{er} février 2026, et comme présenté lors des réunions d'information et consultation du CSEC d'Adecco France le 2 décembre 2025 et 7 janvier 2026, les cotisations de base des frais de santé vont être augmentées de 12,5% pour l'ensemble des bénéficiaires du régime frais de santé.

Il est aussi rappelé qu'à date la cotisation Frais de santé est répartie à 55% part employeur et 45% part salariée.

Afin de ne pas faire peser l'augmentation prévue de façon trop importante sur les salariés, la Direction décide d'augmenter sa part patronale à 60% et de diminuer la part salariale à 40%.

Cette mesure sera applicable à compter du 1^{er} février 2026.

Article 5 : Mesures Récompensant la fidélisation des salariés

Les parties au présent accord reconnaissent la nécessité, dans un contexte de difficulté à retenir les talents, de valoriser l'ancienneté et décide de réactualiser la prime d'ancienneté versée de la façon suivante :

Années	Prime 2025	Prime 2026	Evol 25 - 26	Années	Prime 2025	Prime 2026	Evol 25 - 26	Années	Prime 2025	Prime 2026	Evol 25 - 26
3	100	100	0	21	450	500	50	39	850	900	50
4	100	100	0	22	450	500	50	40	900	1000	100
5	100	100	0	23	450	500	50	41	950	1100	150
6	200	200	0	24	550	600	50	42	1000	1200	200
7	200	200	0	25	550	600	50	43	1000	1300	300
8	200	200	0	26	550	600	50	44	1000	1400	400
9	250	300	50	27	600	600	0	45	1500	1500	0
10	250	300	50	28	600	600	0				
11	250	300	50	29	600	600	0				
12	300	300	0	30	650	700	50				
13	300	300	0	31	650	700	50				
14	300	300	0	32	650	700	50				
15	350	400	50	33	700	700	0				
16	350	400	50	34	700	700	0				
17	350	400	50	35	700	700	0				
18	400	400	0	36	750	800	50				
19	400	400	0	37	750	800	50				
20	400	400	0	38	800	800	0				

La présente grille est applicable sous réserve de :

- Ne pas être frappé par l'un des cas d'exclusion de la négociation ;
- Ne pas être en cours de préavis de départ au moment du versement ;
- Être en contrat à durée indéterminée.

Cette mesure s'appliquera **à compter du 1^{er} juin 2026**.

Article 6 : Autres mesures

Les parties conviennent de maintenir 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 :

- La prise en charge employeur des frais de transports en commun à hauteur de 75%, y compris lorsque ce montant dépasse les 650€ du FMD ;
- Le Forfait mobilité durable (FMD) ;
- L'indemnité de télétravail ;
- Le versement du salaire en 13 mensualités ;
- La Prime tutorat
- 3 jours ouvrés pour le décès d'un frère ou sœur, et collatéraux jusqu'au 2^{ème} degré

Article 7 : 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, il est rappelé que **0.1%** de l'enveloppe est 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 8 : Evolution du PERCO en PER Collectif (Loi Pacte)

La loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi PACTE (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) crée entre autres les PER Collectif (Plan d'Epargne Retraite Collectif) qui ont plusieurs objectifs :

- Permettre aux épargnants de se constituer une épargne retraite supplémentaire au sein de leur entreprise ou à titre individuel ;
- Harmoniser le régime fiscal et rendre plus attractif les dispositifs d'épargne retraite ;
- Mettre en place des règles communes aux produits d'épargne retraite, plus favorables pour les épargnants ;
- Proposer des investissements permettant d'améliorer l'espérance de rendement.

La Direction a décidé de transformer le PERCO existant par Accord en date du 25 mai 2016 et par avenant du 19 décembre 2017 en PER Collectif en application de la Loi Pacte afin de permettre aux salariés de bénéficier des avantages suivants :

- Effectuer des versements déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu ;
- Opter pour une sortie en rente viagère ou en capital lors du départ à la retraite ;
- Transférer son épargne retraite d'un PER à l'autre tout au long de son parcours professionnel ;
- Bénéficier de six cas de déblocage anticipé, dont l'acquisition de la résidence principale ;
- Bénéficier d'une gestion pilotée de son épargne, adaptée à son horizon de placement.

Un avenant de révision sera proposé en vue d'une signature par les organisations syndicales représentatives en marge du présent Accord afin de mettre en place cette évolution et ce dans le respect des règles légales.

Article 9 : Durée et Application des dispositions

Le présent accord est applicable sur l'année 2026.

A chaque mesure, est indiquée la date de mise en application.

Article 10 : Publicité

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé auprès de la DREETS en deux exemplaires :

- Une version électronique intégrale en version PDF accompagnée des pièces nécessaires (bordereau de dépôt, etc.) ;
- Une version électronique anonymisée en version format.docx, accompagnée des pièces nécessaires et notamment du bordereau anonymisé.

Adecco

Il sera adressé une copie auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes. Il en sera remis en outre un exemplaire original à chaque organisation syndicale représentative ayant participé à la négociation.

Fait à Villeurbanne, le

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

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

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

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

Annexe 1 : Propositions CFDT

Propositions CFDT NAO 2026

- Augmentation générale 1,9% (prévision 2026 : 1,6%)
- Revalorisation des TR à 10€ (60/40)
- Revalorisation des primes de fidélité :
 - Ajout 50€ par tranche de 3 à 10 ans
 - Ajout 100€ par tranche de 10 à 15 ans
 - Ajout 150€ par tranche de 15 à 20 ans
 - Ajout 200€ par tranche de 20 à 25 ans
 - Ajout 300€ par tranche de 25 à 30 ans
 - Ajout 400€ au-delà de 30 ans
- Prime télétravail à 2,50€ (vs 1,75€)
- Prime fidélité pour les CDI I à partir de 3 ans (idem permanents)
- Part variable des RR à 10%
- Prise en charge du surcoût liée à la revalorisation de la mutuelle par l'entreprise
- Remettre les jours d'ancienneté
- Pouvoir monétiser la totalité de son CET (à ce jour possibilité uniquement les RTT déjà en compteurs).
- Prime carburant à 300€
- Prime de vacances de 200€ versée en juin
- Augmentation des minima versus augmentation du smic (prévision du smic en janvier 2026 : 1827€)
- ASC à 0,15% vs 0,12%
- QVT : le budget QVT annuel de 150€/collaborateur (attention il doit être figé sur l'année) + noël
- Consultants PERM : Rémunération variable dès le 1^{er} € facturé

Exemple : 0 à 8000€ = 5%, entre 6 000 et 15 000€ = 10%, au-delà de 15 000€ = 15%

- Ouverture accord intérêssés

Annexe 2 : Propositions CFE-CGC**CFE-CGC**

- 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 : 1,3%, 2025 : 1,2% - estimation)
- Indexer sur l'évolution du SMIC les augmentations des salaires fixes pour les années suivantes
- 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.
- Réévaluation de 100 € annuels de chaque tranche de la prime fidélité / ancienneté et versement mensuel
- Subrogation, maintien de salaire et suppression du délai de carence en cas d'arrêt maladie.
- Indemnisation journalière du télétravail : 3€/jour
- Ouverture de négociations en vue des 3 accords suivants : Intéressement, Participation, Partage de la Valeur
- Un 13ème mois pour tous les salariés sur la paye de novembre afin de mettre fin à l'iniquité des dates de versement

CFE-CGC

- Augmentation du ticket-restaurant pour le passer à 11,50 € (prise en charge employeur à 60%)
- 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 Noel de 50€ par collaborateur
- 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
- Positionnement à la lettre supérieure automatique pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté sur le même poste Reconnaissance de la Responsabilité et du surcroit d'activité des directeurs d'agences (DA + DMS+ DS onsite) en charge d'au moins 2 agences via la lettre I et positionnement des RS Onsite qui gèrent à minima 2 sites sur la lettre H
- Déclenchement de la part variable dès le 1er € facturé pour permettre une meilleure lisibilité et stimuler la performance des Consultants en recrutement
- Reconduction des mesures prises suite aux précédentes NAO
 - Prime carburant pour les collaborateurs sans véhicule de fonction 200€
 - Prise en charge surcoût mutuelle

Annexe 3 : Proposition UNSA

UNSA

Même si l'inflation a ralenti en 2025, bien que les évaluations sont revues à la hausse en cette fin d'année voici les revendications de l'UNSA :

- Une reprise des augmentations générales (Entre 2 et 4 %) puisque nos résultats sont bons (700 millions aux actionnaires) après plusieurs années de priorité aux augmentations individuelles Cela compenseraient également la hausse des frais de santé que l'ont va subir sans que ADECCO ne changent quoi que ce soit aux % de participation employé - employeur
- Le smic va encore augmenter au 1er janvier 2026 de 1,18 % pour passer à 1823,03 euros brut .
- Le smic a augmenté de 17% en 5 ans, ce qui vous donnent une idée de l'impact sur le pouvoir d'achat des salariés versus l'évolution des salaires chez Adecco
- De plus avec la prise en charge à 50/50 sur les AT , cela devrait avoir un impact positif de plus dans les charges de l'entreprise
- augmentation du taux variables des GC , CR et RR de 5 à 10 %
- Octroyer 2 jours pour santé menstruelle sur certificat médical
- Prime d'ancienneté : la revaloriser à la hausse et la payer mensuellement
- Politique voyage revaloriser les HOTELS UNIQUEMENT car les salariés n'arrivent plus sur Paris et LYON à trouver dans les tarifs imposés
- Reconduction des frais de transports pour les transports collectifs 75 %

UNSA

- Remise en place des "expertises" à l'intérieur de classification : junior-senior-confirmé et avoir un salaire digne de notre lettre et catégorie

- 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 ou individuelles et donc l'intégrer dans le salaire de base
- 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
- Augmentation des Tickets restaurants avec la même répartition salarié employeur avec une valeur fasciale de 10 euros
- Augmentation des budgets ASC des CSE , passage de 0.12 a 0.24 %
- Remise en place de la prime carburant 400 carburant
- 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
- Prime de fidélité pour les intérimaires sur le même principe que les permanents.

Annexe 4 : Propositions CFTC

CFTC

AUGMENTATION GÉNÉRALE INDEXÉE A L'INFLATION :

- 3% d'augmentation générale indexée à l'inflation afin de limiter le basculement sur l'ensemble de la grille.
- Maintient de la prime de fidélité tous les ans.
- Augmentation prime télétravail à 2,70 € par jour

ANCIENNÉTÉ

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, il est proposé de renforcer le dispositif de reconnaissance de l'ancienneté pour les permanents en introduisant :

Des jours supplémentaires de congés à chaque palier d'ancienneté (5 à 30 ans).

Un programme progressif d'attribution d'actions de l'entreprise afin de renforcer l'engagement, la fidélisation et l'alignement d'intérêts entre les salariés et la direction.

Palier d'ancienneté	Jours de congés supplémentaires	Actions / avantages proposés
5 ans	+1 jour	Premier lot d'actions
10 ans	+2 jours	Deuxième lots d'actions
15 ans	+3 jours	Troisième lot d'actions
20 ans	+4 jours	Quatrième lot d'actions
25 ans	+5 jours	Cinquième lot d'actions
30 ans	+6 jours	Maintien du dispositif d'aménagement de fin de carrière + attribution finale d'actions

Adecco

CLAUSE DE MOBILITÉ :

A ce jour, La clause de mobilité est signée au département et aux départements limitrophes, ce qui occasionne des dysfonctionnements et des demandes de réorganisation dans le meilleur des cas. Dans les autres situations où la vie de famille est impactée, le salarié est licencié.

La CFTC propose que la clause de mobilité soit signée à 50 km maximum du lieu du domicile (sauf accord du salarié qui accepterait une mobilité plus importante)

CLAUSE DE NON CONCURRENCE :

A ce jour la clause de non concurrence est signée pour une durée de 1 an.

La CFTC propose que la clause soit ramenée à 6 mois,

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR

- 3000 € pour l'ensemble des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté
-

ACCORD D'INTÉRÉSSEMENT ET DE PARTICIPATION

AUGMENTATION DU TICKET RESTAURANT A 11 € avec prise en charge identique de la direction

PRIME DE CARBURANT ET DE TRANSPORT

- 200 € PAR AN et reconduction de la prise en charge des 75% des abonnements mensuels des transports + 400 € par an de participation à l'électricité des trottinettes, vélos et voitures.
- Monétisation de 4 jours de RTT par an
- Augmentation du pourcentage de variable de 5 à 15 % pour les RR et autres fonctions support
- Augmentation du budget ASC 0,20 %
- Reconnaissance de l'ancienneté expertise mensuellement. Une part variable non plus assujettie à Family mais à chaque centre de profit indépendamment par un pourcentage du résultat, ex : un pourcentage sur la marge opérationnelle et ne plus être orienté sur le budget zone
- PERM : Actuellement, le perm représente 5 % de la marge brut, ce qui est loin d'être motivant. Nous proposons donc une rétribution agence avec une enveloppe de 500 € par vente pour retrouver le niveau de rémunération initial.

Adecco

Accompagnement des aidants ou personnes présentant un handicap (Adhésion OCIRP) :

VIOLENCES INTRAFAMILIALES

- Aide forfaitaire pour les victimes

SOUTIEN SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE

HANDICAP

- Aide pour l'achat de matériel et aménagement de l'habitat

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT

- Accompagnement des salariés aidants

ACCÈS A LA PLATEFORME AGLAE :

- Analyser des situations de vie et des besoins liés
- Proposer un référentiel d'aides et de services avec un accompagnement personnalisé avec des experts du médico social
- Accès à une plateforme unique et à un catalogue
- Gagner du temps avec des aides et prestations ciblées et dédiées
- Information sur les aides possibles
- Recenser les formulaires d'aide et de service, aide à l'administratif souvent lourd

EVENEMENTS FAMILIAUX :

- 3 jours ouvrés rémunérés par enfant malade
- 1/2 journée offerte pour accompagner les enfants de moins de 10 ans lors de la rentrée scolaire.
- Obsèques d'un enfant : 15 jours
- Journée offerte pour la naissance d'un petit enfant (grand-mère ou grand-père)
- Paiement du 13ème mois fin novembre comme les ex Adia

Prime Médaille du travail

- 20 ans 300€
- 30 ans 400€
- 35 ans 500€

Prime fidélité (ou ancienneté) CDI TT par palier

- (idem grille permanent)

Prime de Noël de pour les permanents et CDI TT

- Permanents et intérimaires en CDIT (minimum 6 mois d'ancienneté : 50€)
- Intérimaires (minimum 1 an d'ancienneté : 50€)

Prime de vacances :

Permanents : 300€

Annexe 5 : Propositions FO

FO

- 1) Une Augmentation générale pour l'ensemble des salariés. Même modeste, elle est indispensable pour maintenir le pouvoir d'achat et la cohérence sociale.
- 2) Des mesures complémentaires immédiates revalorisation des titres restaurants, revalorisation du Budget ASC afin de garantir de véritable activités sociales et culturelles permettant de soutenir le quotidien des salariés.
- 3) Un engagement clair de la direction sur une trajectoire de revalorisation pour les années à venir, voir la mise en place d'une prime de partage de la valeur.

FO

| Dans un souci d'équité salariale et de reconnaissance de l'expérience acquise au sein de l'entreprise, nous souhaitons proposer un réajustement des primes d'ancienneté.

La situation actuelle conduit à ce qu'un salarié nouvellement embauché perçoive une rémunération équivalente à celle d'un salarié disposant de plusieurs années d'ancienneté, ce qui ne reflète ni l'expérience ni la fidélité de ces derniers.

Afin de remédier à cette situation, nous proposons la mise en place de la grille suivante :

- 350 € à 10 ans d'ancienneté
- 450 € à 15 ans
- 550 € à 20 ans
- 650 € à 25 ans
- 750 € à 30 ans
- 1000 € à 35 ans

À partir de 40 ans 1500€

Cette proposition vise à instaurer une progression cohérente et motivante, tout en renforçant la reconnaissance des salariés engagés sur le long terme.

Nous demandons également :

Une revalorisation des ASC. 0,17%

Une participation de la Direction à hauteur de 60% concernant la Mutuelle

3 jours de Congés enfants malades.

Ticket restaurant 10€

Prime d'ancienneté CDI I et TT à discuter