



COORDINATION ERAM

BOCAGE, DRESKO, ERAM, GEMO, MELLOW
YELLOW, MONTLIMART, PARADE, TBS, TEXTO

Négociation Annuelle Obligatoire Salaires et Partage de la valeur ajoutée

27 mars 2023

En 2022, la CFDT a été signataire des accords salaires qui ont été négociés avec la direction. Même si l'augmentation des salaires n'était pas à la hauteur de nos attentes, de nombreuses revendications ont été entendues et ont donné naissance à de nouveaux droits : revalorisation équitable de la masse salariale pour les 3 statuts, uniformisation de la prime conventionnelle, création d'un forfait mobilité durable, revalorisation de la participation de l'entreprise aux repas des salariés, prise en charge de jours d'absence pour salariés en ALD ou maladie chronique...

Le salaire et le partage de la valeur ajoutée, la grande priorité pour sauvegarder le pouvoir d'achat des salariés et faire vivre la solidarité au sein du Groupe

Les messages de la direction parvenus aux salariés en ce début d'année 2023, le montant de la participation jamais vu depuis plus de 10 ans ou le déblocage de la prime d'intéressement chez Vêtir, sont autant d'indicateurs d'un très bon résultat 2022 pour le Groupe Eram.

Les salariés ont vu l'année dernière, grâce aux augmentations des minimas de branche et celles obtenues lors des NAO, une partie de leur perte de pouvoir d'achat accumulée depuis de nombreuses années amortie. Mais ils subissent de plein fouet l'inflation actuelle, et la subiront encore tout au long de l'année 2023. Si l'opportunité de lourds investissements n'est pas à remettre en cause, il semble également nécessaire de reconnaître le travail accompli et d'investir sur les hommes et les femmes. La CFDT fait donc du salaire sa revendication principale pour ces NAO 2023 avec :

- Une augmentation globale de la masse salariale du Groupe de 6%
- La mise en place d'accords d'intéressement dans l'ensemble des sociétés



Sébastien HERVE

Secrétaire de la Coordination CFDT Eram

I. Une augmentation substantielle des salaires

Le pouvoir d'achat des salariés toujours menacé

Sur une période de 10 ans, l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) a augmenté de 16,6%. Sur la même période, on peut noter une augmentation de 64,3% des produits frais et de 42,9% de l'énergie. Les dernières estimations parues en ce mois de mars font état d'une inflation supérieure à 5% pour l'année 2023.

Sur les 5 dernières années, l'IPC a évolué de +12,3 % avec une alimentation à +20,3 % et l'énergie à +40,7 %. D'un autre côté, les salaires ont en moyenne évolué de +5,4 % !

	IPC*		Alimentation*		dont produits frais*		Energie*		Augmentations Salaires **	
Indice		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0
2018	+1,6%	101,6	+2,6%	102,6	+7,8%	107,8	+8,0%	108,0	+1,3%	101,3
2019	+1,5%	103,1	+2,1%	104,8	+2,1%	110,1	+2,6%	110,8	+1,0%	102,3
2020	+0,0%	103,1	+1,0%	105,8	+6,2%	116,9	-7,0%	103,1	+0,0%	102,3
2021	+2,8%	106,0	+1,4%	107,3	+3,3%	120,7	+18,6%	122,2	+0,0%	102,3
2022	+5,9%	112,3	+12,1%	120,3	+9,3%	132,0	+15,1%	140,7	+3,0%	105,4
CUMUL	+12,3%		+20,3%		+32,0%		+40,7%		+5,4%	

* Résultats définitifs à fin décembre fournis chaque mois de janvier de l'année suivante par l'INSEE (Source : <https://www.insee.fr/>).

** Augmentations annoncées lors des différentes NAO, par suite d'accord ou décision unilatérale

Le 20 mars 2023, la Banque de France publiait ses nouvelles projections pour l'année 2023. Elle prévoyait un pic de l'inflation de l'alimentaire pour juin, estimait que l'IPC pour l'ensemble de l'année devrait évoluer de +5,4 % alors qu'elle revoyait également à la hausse ses prévisions de croissance à +0,6 % du PIB.

Ce contexte invite à mettre en œuvre des mesures fortes pour que les niveaux de rémunération des salariés intègrent l'évolution du coût de la vie, cela étant d'autant plus vrai pour les rémunérations faibles et moyennes.

Un résultat 2022 au rendez-vous

L'EBITDA du Groupe Eram pour 2022 serait de 65 M€, résultat obtenu grâce à des mois de mai et décembre exceptionnels. Ce résultat est d'autant plus remarquable que le marché est difficile et qu'on peut constater que nombre de nos concurrents sont en difficulté.

Ce résultat 2022 cumulé à une prévision de l'EBITDA 2023 à plus de 60 M€ à nouveau permet à la direction un plan d'investissement (magasins, ERP, logistique...) annoncé à plus de 150 M€ sur les trois prochaines années.

Pour l'année 2023, début janvier il était annoncé aux salariés un budget d'investissement Groupe à 60,8 M€. D'un autre côté, la direction nous annonce pour 2023 également, une augmentation de la masse salariale de 3,5 %, soit environ 6,5 M€.

Comme indiqué dans l'introduction de cette plateforme revendicative, la CFDT considère que pour cette année 2023 il est important d'apporter une réponse claire aux préoccupations fortes des salariés et revoir l'équilibre entre les investissements et la part qui est dégagée pour l'augmentation des salaires.

La CFDT demande donc que l'augmentation globale de la masse salariale soit portée à 6 %, soit 11 M€.

Une répartition des augmentations selon le statut

Comme ce qui a pu être négocié l'année dernière, la CFDT tient à ce que l'augmentation globale des salaires soit la même pour l'ensemble des salariés et que la masse salariale des ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et cadres soit respectivement revalorisée de 6 %, avec :

- **Ouvriers / Employés :**
 - **Augmentation générale de 6 %**
- **Techniciens / Agents de maîtrise :**
 - **Augmentation générale de 100,00 € par salarié**
 - **0,2 % pour résorber les inégalités de salaires**
 - Le reste en augmentations individuelles
- **Cadres :**
 - **Augmentation générale de 100,00 € par salarié position 1-1, 1-2 et 2**
 - **0,2 % pour résorber les inégalités de salaires**
 - Le reste en augmentations individuelles

II. Le partage de la valeur ajoutée, outil d'équité et de reconnaissance

Il est proposé actuellement la négociation d'un accord d'intéressement pour quatre sociétés du Groupe (Gemo Logistique Chaussures, Gemo Logistique Vêtements, Gemo Services et Vetir) dont le critère de déclenchement serait l'EBITDA d'une de ses sociétés (Vêtir). Cela a déjà été le cas il y a quelques années, cet accord n'ayant alors pas déclenché de versement de prime.

Depuis 2017, le sujet d'un accord d'intéressement groupe a été porté par la CFDT en Comité de Groupe car seules certaines sociétés bénéficiaient d'un tel accord. D'une part, un tel accord permettrait de pouvoir faire profiter, le cas échéant, l'ensemble des salariés des résultats financiers du groupe ; d'autre part, il rendrait possible la mise en place de la reconnaissance des performances particulières des entreprises, ou activités, en tenant compte de leurs spécificités. La direction a été claire et ne souhaite pas négocier un accord groupe car cela nécessiterait la mise en place d'indicateurs propres à chaque activité, ce qui semble ne pas être possible.

La CFDT demande donc, sur le périmètre des sociétés où elle est représentative, qu'un accord d'intéressement soit négocié, société par société, ayant l'EBITDA du Groupe positionné comme critère de déclenchement d'une prime d'intéressement identique pour ces sociétés.

C'est le mécanisme qui a déjà été pratiqué pour les quatre sociétés citées ci-dessus et qui leur est à nouveau proposé. Cette année, l'accord d'intéressement de Vetir a vu le versement d'une prime de 750 € à l'ensemble de ses salariés, soit un total de 2,5 M€. Si la proposition faite aux quatre sociétés citées ci-dessus déclençait la même prime l'année prochaine, cela représenterait, vu les effectifs, un total d'environ 3 M€. Si cette proposition était élargie aux sociétés du Groupe sur le périmètre du Maine-et-Loire, avec la même prime, le coût global pourrait être d'environ 3,5 M€.

Il faut ajouter à cela que les entreprises sont exonérées de cotisations sociales sur les sommes versées aux salariés dans le cadre de l'intéressement. De plus, pour les sociétés de moins de 250 salariés (il y en a plusieurs dans le périmètre cité), l'entreprise est également exonérée de forfait social sur ces sommes. Enfin, les entreprises qui mettent en place l'intéressement bénéficient de la déduction du bénéfice imposable des sommes versées et également de l'exonération de taxes d'apprentissage et de participations à la formation continue et à la construction.

III. Dans un contexte de forte inflation, limiter l'impact de la hausse du coût de l'énergie et de l'alimentation et améliorer leur pouvoir d'achat

L'entreprise participe aujourd'hui au coût des repas pris au restaurant d'entreprise à hauteur de 25% à la suite de nos dernières revendications et à l'accord signé en 2022. D'autre part, une prime « panier » est versée pour les salariés travaillant en équipe et, également par suite des dernières NAO, son montant a été harmonisé pour l'ensemble des sociétés et réévalué à 7,00 €. La CFDT demande que cette prime panier soit réévaluée, sur la base de l'augmentation de l'alimentation en 2022, soit +12,1 %, et donc portée à 7,85 €.

Un accord télétravail a été mis en place en 2022 avec une possibilité de télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine. Or les salariés qui télétravaillent ne bénéficient pas de la participation de l'employeur au coût de leur repas pour les jours où ils ne prennent pas leur repas au restaurant d'entreprise. La CFDT demande donc la mise en place des tickets restaurant pour les salariés en télétravail avec une prise en charge de 25 % par l'employeur. Par ailleurs, il existe une obligation de prise en charge des frais professionnels des salariés. La CFDT, lors de la négociation de l'accord sur le télétravail avait revendiqué la mise en place d'une indemnité de télétravail forfaitaire pour tenir compte de cette obligation dans le cadre du télétravail.

De plus, le coût de l'énergie a évolué de +15,1 % sur un an en 2022, énergie nécessaire au télétravail. La CFDT demande donc la mise en place, pour toutes les sociétés ayant un accord de télétravail, d'une indemnité de télétravail forfaitaire. Enfin, le télétravail à domicile nécessite d'avoir un espace adapté pour garantir de bonnes conditions de travail. La CFDT demande que l'entreprise puisse participer aux frais induits.

Afin de limiter l'impact de la hausse du coût de l'énergie et de l'alimentation pour les salariés la CFDT demande :

1. Revalorisation de la prime panier à 7,85 € (+12,1 %)
2. Mise en place des tickets restaurant (1 par jour de télétravail) avec une prise en charge de 25 % par l'employeur
3. Le versement d'une indemnité de télétravail forfaitaire de 10 € par mois par jour de télétravail hebdomadaire
4. Prise en charge maximale de 150 €, sur présentation de justificatif, pour l'achat d'équipement de bureau (chaise de bureau, bureau)

IV. Un meilleur équilibre vie pro / vie perso

Le télétravail, un droit, mais pas pour tous

La démocratisation du télétravail est une excellente illustration des transformations de la société. Aujourd'hui considéré par tous comme une « norme », le télétravail est devenu un droit encadré par l'ANI signé le 24 novembre 2020 et étendu par arrêté le 2 avril 2021. Il permet, pour les salariés qui peuvent en bénéficier, une réelle avancée pour gérer leur quotidien et celui de leurs familles. Pour autant, nombre de salariés ne peuvent bénéficier de ces avantages par la nature des métiers qu'ils exercent, créant ainsi une source d'incompréhension qui peut aller jusqu'au sentiment d'iniquité. Par souci d'équité, il nous semble important d'imaginer des solutions qui permettent d'aider l'ensemble des salariés du groupe à atteindre un équilibre vertueux entre vie professionnelle et vie personnelle.

Il existe déjà des mesures dans certaines entreprises du groupe instituant une journée de repos supplémentaire en raison des contraintes liées à l'activité ou aux horaires, mesure que nous proposons une nouvelle fois de généraliser à l'ensemble des salariés ne pouvant pas télétravailler.

Des revendications CFDT toujours d'actualité

Lors des négociations annuelles précédant la crise sanitaire, la CFDT a, durant de longues années, demandé l'obtention de nouveaux droits pour favoriser l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, assurer une égalité professionnelle hommes / femmes et plus généralement garantir une prise en compte des situations personnelles difficiles et des salariés les plus fragiles.

La CFDT réitère ses revendications dans le cadre de ces NAO : suppression du délai de carence, prise en charge des congés pour enfant malade et ajout d'un jour de congé spécial pour décès d'un proche.

Pour la reconnaissance des aidants

Les salariés proches de personnes dépendantes consacrent un temps considérable auprès de ces personnes, et pour préserver leurs capacités à aider il est indispensable de passer par une reconnaissance de ce temps consacré. Ainsi la CFDT revendique la prise en charge de jours de congés pour les aidants.

Pour une offre plus large de chèques CESU

Actuellement l'entreprise participe à hauteur de 250€ / an / salarié pour les chèques CESU garde d'enfants de moins de 6 ans. Or, un autre dispositif CESU permet une offre plus large avec notamment l'aide à l'entretien de la maison, le soutien scolaire ou encore l'assistance aux personnes âgées ou fragiles. Cette offre permettrait à tous les salariés de bénéficier d'une participation de l'entreprise et ainsi pouvoir profiter des chèques CESU et des avantages qu'ils apportent.

Un traitement équitable pour les jours fériés

Un salarié qui a moins de 3 mois d'ancienneté ne peut aujourd'hui pas bénéficier des jours fériés rémunérés, cette mesure est souvent méconnue et surtout non équitable. Le salarié perd donc une journée de salaire par jour férié alors qu'il ne peut pas venir travailler. Nous revendiquons un traitement équitable et donc les jours fériés pris en charge quelle que soit l'ancienneté des salariés.

Pour gagner en attractivité et productivité

Il a déjà été rappelé que les salariés du Groupe Eram sont attachés à leur entreprise mais ces dernières années le *turnover* dans certaines entreprises du Groupe a été plus important que les années précédentes. On constate également un problème de recrutement à certains postes. Ces départs et arrivées ont un réel impact sur les équipes, sur la productivité de l'entreprise et sur l'avancée des différents projets menés.

Pour donner envie aux salariés de rester et donc de s'investir pleinement et durablement dans leur entreprise la CFDT revendique l'ajout d'une journée de congé d'ancienneté à partir de 5 ans d'ancienneté.

Un rappel de la loi

Selon l'article L3141-8 du code du travail, un salarié de moins de 21 ans avec enfant à charge bénéficie de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Un salarié de plus de 21 ans bénéficie également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge s'il n'a pas atteint le nombre de jours de congé total sur l'année (exemple arrivée récente dans l'entreprise).

Il est important que cette mesure s'applique automatiquement au sein du Groupe et qu'un rappel soit fait aux salariés.

Pour favoriser l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, assurer une égalité professionnelle hommes / femmes et plus généralement garantir une prise en compte des situations personnelles difficiles et des salariés les plus fragiles, la CFDT demande :

5. La généralisation d'un jour de repos supplémentaire à l'ensemble des salariés ne pouvant pas télétravailler en raison de la nature du métier qu'ils exercent
6. La prise en charge par l'entreprise des jours de carence
7. La rémunération des jours de congé pour enfant malade prévus à l'article L1225-61 du Code du travail
8. Ajouter un jour de congé spécial supplémentaire pour le décès d'un proche sur présentation d'un justificatif
9. Ajouter 5 jours de congés spéciaux par an pour les salariés aidants
10. Pour l'ensemble des salariés, la participation de 250 € par an et par salarié aux chèques CESU
11. La rémunération des jours fériés pour l'ensemble des salariés, sans considération d'ancienneté
12. D'ajouter un jour de congé d'ancienneté dès 5 ans d'ancienneté
13. De rendre automatique l'application de l'article L3141-8 du Code du travail

V. La santé des salariés, un enjeu majeur

Mutuelle d'entreprise et indemnités journalières

Dans une période où les prix s'envolent, la santé des salariés ne doit pas passer au second plan. Il est important de pouvoir se soigner correctement. Augmenter la participation employeur pour la mutuelle afin d'élargir les prestations prises en charge permettrait ainsi aux salariés de bénéficier d'une meilleure couverture santé. D'autre part la CFDT revendique une nouvelle fois la subrogation des indemnités journalières pour l'ensemble des salariés du Groupe Eram.

Congé menstruel

De nombreuses salariées ont déjà été confrontées au travail à des difficultés liées à leurs règles, et pour certaines d'entre elles les douleurs menstruelles impactent négativement leur travail. L'Espagne a déjà inscrit une loi permettant aux femmes de bénéficier d'un congé pendant leurs règles, certaines entreprises en France ont d'ores et déjà négocié des accords et mis en place ce même type de dispositif. Pour que la question de la souffrance des femmes soit prise en compte dans un Groupe qui emploie de nombreuses femmes (chez Gémo Services, par exemple, les femmes représentent près de 80% des salariés), la CFDT revendique la mise en place d'un congé menstruel.

Pour participer à une meilleure prise en charge des problèmes de santé des salariés, la CFDT demande :

- 14.** L'augmentation de 5,00 € par mois et par salariés de la participation de l'entreprise à la mutuelle
- 15.** La subrogation de salaire lors des arrêts de travail
- 16.** La mise en place d'un congé menstruel de 1 jour par mois

VI. Prendre en compte les conditions de travail particulières, leur pénibilité et leur impact sur la vie, et reconnaître les compétences

Le travail en équipe

En logistique comme en production, certains salariés du Groupe sont amenés à travailler en équipe. Cette organisation de travail a un impact direct sur l'organisation de la vie personnelle des salariés et les éventuels frais de garde d'enfants ou de prise en charge de personnes dépendantes, mais également sur la santé des salariés.

La CFDT souhaite parvenir à la création d'une prime d'équipe permettant de valoriser cette organisation contraignante, aider les salariés qui peuvent avoir des frais liés à cette organisation et participer à l'attractivité de ces postes.

Classification et reconnaissance des compétences

La CFDT souhaite travailler sur la reconnaissance des compétences et la cohérence de l'application des critères de classification pour des salariés ayant les mêmes postes/qualifications.

Pour ces NAO, comme pour l'année dernière, nous avons choisi le sujet des salariés détenteurs d'un CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité). En effet, dans les diverses sociétés ayant une activité logistique, les salariés de niveau 2 qui ont obtenu un CACES sont amenés à être caristes pour répondre aux besoins de l'activité. Pour certains, dans certaines sociétés, cela leur permet de passer à l'échelon 3, pour d'autres cela n'a aucune incidence.

De la même façon, dans l'activité de production, les ouvriers experts sur certains postes (Strobel, enformeur, monteur, réparateur, finitions, etc.) ou qui sont reconnus comme polyvalents, devraient tous pouvoir prétendre à une évolution dans la grille conventionnelle.

Afin de prendre en compte les conditions de travail particulières et reconnaître les compétences, la CFDT demande :

- 17.** La mise en place d'une prime d'équipe de 25 € par mois pour l'ensemble des salariés du groupe travaillant en équipe
- 18.** Que l'ensemble des salariés caristes, ouvriers de production experts ou polyvalents, soient classés 2-3 et que le libellé de leur poste soit modifié en conséquence, dans l'ensemble des sociétés ayant une activité de logistique et/ou de production

VII. Accompagner les salariés souhaitant s'impliquer dans un projet humanitaire

Le Congé de Solidarité Internationale (CSI)

Le congé de solidarité internationale (CSI) permet à un salarié du secteur privé de participer à une mission d'entraide à l'étranger. La mission du CSI à laquelle le salarié souhaite participer doit répondre à 2 conditions :

- se situer hors de France et
- être proposée par une association humanitaire (liste fixée par arrêté) ou une organisation internationale dont la France est membre.

Pendant le CSI, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est pas rémunéré. La durée du CSI est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté et à l'avancement.

La CFDT souhaiterait fixer par accord certaines conditions nécessaires à l'obtention d'un CSI par un salarié et également que l'entreprise puisse participer à ce projet en soutenant financièrement le salarié qui en ferait la demande.

Afin d'accompagner les salariés désireux de prendre un CSI, la CFDT demande :

- 19.** A fixer par accord les points suivants :
 - Durée maximale du CSI : 1 an
 - Ancienneté requise pour bénéficier du congé : 2 ans
 - Délais dans lesquels le salarié adresse sa demande : 1 mois
 - Nombre maximal de salariés pouvant bénéficier simultanément du CSI : 5 par entreprise
 - Mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé : échange bimensuel par visio-conférence avec le manager
 - Mode d'accompagnement du salarié à son retour : mise en place d'un entretien avec le manager, un représentant de la DRH et, si le salarié le désire, l'assistance par un représentant du personnel
- 20.** Que la première semaine de CSI soit rémunérée

VIII. Encourager l'utilisation des modes de transport alternatifs à l'usage individuel de la voiture

Evolution du forfait mobilités durables (FMD)

Lors des exercices précédents, la CFDT s'est opposée à la mise en place d'une prime pour les salariés se déplaçant en voiture individuelle. Cette prime a tout de même été mise en place dans certaines sociétés du Groupe où la CFDT n'est pas majoritaire.

Plutôt que d'encourager l'usage individuel de la voiture et pour favoriser l'utilisation de modes de transport alternatifs, diminuer les émissions polluantes et réduire le trafic routier, la CFDT propose la mise en place de prime aux mobilités durables plutôt que de prime encourageant le déplacement en voiture individuelle.

Lors des dernières NAO, la CFDT avait revendiqué la mise en place d'un Forfait Mobilités Durables qui a vu le jour suite à la signature de l'accord en résultant. En effet, dans la continuité de la loi de transition énergétique de 2015, de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 entrée en application grâce au décret n°2020-541 du 9 mai 2020, il est effectivement possible à l'entreprise de mettre en place un montant forfaitaire versé aux salariés pouvant aller jusqu'à 600 € par an, exonéré d'impôt et de cotisations sociales.

La CFDT demande, comme elle l'avait déjà fait lors de la mise en place de ce FMD, que ce forfait soit également versé aux salariés utilisant le vélo comme moyen de transport.

Afin d'encourager le développement des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle, la CFDT demande :

- 21.** L'élargissement du FMD de 20,00 € par mois à tout salarié justifiant par attestation sur l'honneur de l'utilisation du vélo pour au moins la moitié de ses trajets domicile-travail.