

	<b>PROCES VERBAL D'ACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR 2025</b>	06/02/2025
---	---	------------

### Entre les soussignés

La société **Néo-Soft Services**, SAS au capital de 832 000 €, dont le siège social est situé au 41-45 Boulevard Romain Rolland - 75014 PARIS, représentée par Monsieur Samuel LEPELTIER Directeur Général, d'une part,

Et

Les représentants des organisations syndicales suivantes :

**Pour la CFDT F3C, M. XXXXX**, Délégué Syndical Central de Néo-Soft Services,

D'autre part,

### Il est fait le constat suivant :

La société Néo-Soft Services et la délégation syndicale ont engagé le 05/12/2024 la négociation annuelle obligatoire pour 2025.

A l'issue des réunions du 05/12/2024 et du 09/01/2025, plusieurs thèmes ont été abordés et ont donné lieu à des propositions de la direction et des représentants syndicaux, propositions sur lesquelles les parties ont trouvé un accord et des positions communes. Le présent procès-verbal d'accord vient donc clore les NAO au titre de l'année 2025.

## **Thème 1 : Politique salariale et partage de la valeur ajoutée**

### **Les augmentations de salaires**

*Propositions émises lors de la première réunion de NAO :*

Les échanges ont commencé par des présentations de données chiffrées par la Direction, afin de répondre à des demandes exprimées par la délégation syndicale. Le Directeur Général du Groupe rappelait notamment qu'en 2024, et malgré les très mauvais résultats de 2023, une augmentation moyenne de 2% avait été proposée pour les consultants.

Pour l'année 2025, la Direction a commencé par rappeler que, malgré le redressement du Groupe opéré en 2024, l'objectif 2024 de résultat d'exploitation n'a été atteint qu'aux deux tiers, et les équipes constatent un ralentissement du marché depuis la fin d'année 2024.

	<b>PROCES VERBAL D'ACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR 2025</b>	06/02/2025
---	---	------------

Aussi, la Direction a tenu à formuler des propositions salariales pour 2025 qui soient raisonnables afin de préserver la pérennité du Groupe. La proposition initiale de politique salariale était donc la suivante :

- Attribuer à l'ensemble des agences Néo-Soft Services, une enveloppe globale moyenne de 1 % au titre d'augmentations individuelles ;  
NB : Comme les années précédentes, il reviendra aux Directeurs d'agences de répartir cette enveloppe dans une logique d'autonomie de chaque agence, au regard notamment des savoir-faire et savoir-être des collaborateurs, de l'atteinte de leurs objectifs, de leur formation, ou encore de leur ancienneté. Le respect de cet engagement sera évalué au niveau des établissements distincts retenus pour l'élection des CSE de Néo-Soft Services ;
- Revaloriser l'indemnité de télétravail en application du mécanisme prévu dans l'accord collectif de 2022 ;

A l'entame des discussions, les Délégués syndicaux ont pour leur part demandé des augmentations individuelles dont la moyenne serait de 1,5 % sur l'ensemble des agences Néo-Soft Services.

Ils ont notamment souligné que l'inflation s'est élevée à 2,4 % en 2024 (selon les chiffres connus à décembre 2024), que la rentabilité du Groupe a été rétablie en 2024 et que la CFDT demande à ses délégués syndicaux de signer des PV de NAO avec un minimum de 2 % d'évolutions de salaires (ou possiblement en moyenne de 1,5% - voire moins - si l'entreprise a une rentabilité faible).

#### *Contre-propositions des Délégués syndicaux :*

Lors de la deuxième réunion de NAO, les Délégués syndicaux ont exprimé leur volonté de trouver un accord avec la Direction, en demandant toutefois un effort supplémentaire par rapport aux propositions initialement formulées. La délégation syndicale a donc formulé les demandes suivantes :

- Augmentations individuelles avec une moyenne de 1,2 % pour les salariés dont le salaire est égal ou supérieur à 30 000 € bruts annuels ;
  - o Ces augmentations individuelles doivent concerner au moins 70 % des salariés éligibles ;
- Augmentations individuelles avec une moyenne de 2 % pour l'ensemble des salariés dont le salaire est inférieur à 30 000 € bruts annuels (à condition qu'ils aient au moins 6 mois de présence dans l'entreprise) ;
  - o *Les engagements cités aux points précédents doivent être atteints sur chacun des huit périmètres Néo-Soft Services couverts par un CSE d'établissement ;*

	<b>PROCES VERBAL D'ACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR 2025</b>	06/02/2025
---	---	------------

- Enfin, les délégués syndicaux demandent une attention particulière sur le fait que l'engagement de 1,2 % d'augmentation moyenne soit bien atteint, pour 70 % des salariés éligibles, sur le périmètre « salariés Structures / Transverses », dans la mesure où ils ont fait l'objet d'une politique plus restrictive d'augmentations pour l'année 2024.

### **Accord final des parties :**

La Direction ayant accepté les contre-propositions des Délégués syndicaux, **les parties sont convenues de la politique d'augmentations suivante pour 2025 :**

- Augmentations individuelles avec une moyenne de 1,2 % pour les salariés dont le salaire est égal ou supérieur à 30 000 € bruts annuels ;
  - o *Ces augmentations individuelles doivent concerner au moins 70 % des salariés éligibles ;*
- Augmentations individuelles avec une moyenne de 2 % pour l'ensemble des salariés dont le salaire est inférieur à 30 000 € bruts annuels (à condition qu'ils aient au moins 6 mois de présence dans l'entreprise) ;
  - o *Les engagements cités aux points précédents doivent être atteints sur chacun des huit périmètres Néo-Soft Services couverts par un CSE d'établissement ;*
- Une vigilance particulière sera portée sur le fait que l'engagement de 1,2 % d'augmentation moyenne soit bien atteint, pour 70 % des salariés éligibles, sur le périmètre « salariés Structures / Transverses ».

### **Le partage de la valeur ajoutée**

Sur le sujet du partage de la valeur ajoutée, la Direction rappelle l'existence d'un dispositif de participation dans l'entreprise. Du fait des mauvais résultats de l'année 2023, aucune participation n'a été versée en 2024.

Le retour de la rentabilité en 2024 permettra de verser une prime de participation aux salariés éligibles sur Néo-Soft Services, à l'horizon du mois de mai 2025. La Direction a livré une estimation de cette participation au cours des NAO, mais le montant définitif de la Réserve spéciale de participation au titre de l'exercice 2024 ne sera connu qu'à la clôture définitive des comptes de l'exercice 2024.

### **L'indemnité de télétravail**

L'accord d'entreprise relatif au Télétravail, signé le 21 octobre 2022, indexe l'indemnité journalière de Télétravail sur l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) publié par l'INSEE.

	<b>PROCES VERBAL D'ACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR 2025</b>	06/02/2025
---	---	------------

En application de cette indexation et dans la mesure où l'IPC a augmenté de 1,28 % entre janvier 2024 et janvier 2025, l'indemnité journalière de télétravail, actuellement fixée à 3,30 €, sera **revalorisée à hauteur de 3,35 €** à compter de janvier 2025.

### Les primes

Les changements dans les conditions de primes n'ont pas été abordés (primes de performance pour les salariés structure ; primes des consultants manager...). Ces éléments pourront être fournis en CSE Central.

PROJET

	<b>PROCES VERBAL D'ACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR 2025</b>	06/02/2025
---	---	------------

## Thème 2 : Durée du travail

Aucune évolution n'a été évoquée sur cette thématique. Les parties sont convenues de poursuivre l'application de l'accord de 2010 relatif à l'aménagement de la durée du travail au sein de Néo-Soft Services.

## Thème 3 : La qualité de vie au travail

### **L'accord agréé Handicap**

Au cours des NAO pour 2025, il a été confirmé le dépôt d'un accord agréé Handicap pour Néo-Soft Services, au titre des années 2025 à 2027. Cet accord est actuellement en cours d'agrément par l'administration.

## Thème 4 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La Direction présente aux Délégués syndicaux l'index d'égalité professionnelle pour Néo-Soft Services, publié en mars 2024 :

	Score NSS
<b>1- écart de rémunération (en %)</b>	38/40
<b>2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)</b>	20/20
<b>3- écarts de promotions (en points de %)</b>	15/15
<b>4- pourcentage de salariés augmentées au retour d'un congé maternité (%)</b>	15/15
<b>5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</b>	5/10
<b>INDEX (sur 100 points)</b>	<b>93/100</b>

	<b>PROCES VERBAL D'ACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR 2025</b>	06/02/2025
---	---	------------

### **Thème 5 : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**

Les parties ont évoqué les négociations en cours au titre de la GEPPMM, notion qui remplace la GPEC. L'accord Néo-Soft Services de GEPPMM (Gestion des emplois, des parcours professionnels et de la mixité des métiers) est finalisé et devrait être signé au tout début de l'année 2025, pour une application au 1<sup>er</sup> février 2025.

#### **Calendrier prévisionnel des négociations collectives pour l'année :**

Pour l'année 2025, la Direction et les Délégués syndicaux sont convenus de discuter autour de deux thèmes, ces discussions devant se dérouler au 2<sup>nd</sup> semestre 2025 :

- Négociation d'un accord d'entreprise pour la promotion des mobilités douces,
- Négociation d'un accord d'entreprise pour une meilleure fidélisation des salariés.

#### **Dépôt et publicité du procès-verbal**

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme en ligne TéléAccords du ministère du travail.

En outre un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Fait à Rennes, le 6 février 2025.

**Pour la Direction**  
**Samuel LEPELTIER**  
Directeur Général

**Pour la CFDT F3C**  
**XXXXX**  
Délégué Syndical Central