

NAO pour 2024

→ Contexte de notre offre

Dans un contexte macro-économique difficile et incertain marqué notamment par un accès au financement plus complexe, [REDACTED] et ne sommes toujours pas rentables.

Nous devons donc poursuivre notre transformation pour sauvegarder notre compétitivité en poursuivant notre réorganisation et en réduisant activement nos coûts.

Cet enjeu de transformation doit être mené avec le souci de préserver notre culture d'entreprise, d'être un employeur de qualité continuant d'offrir autant que possible un environnement de travail épanouissant et sécurisant.

→ Mesures salariales proposées

i Notre ambition : trouver le meilleur équilibre entre l'efficacité budgétaire et le maintien d'une politique sociale forte dans le cadre des NAO engagées le 12 janvier dernier.

- Équité de traitement : Allocation d'une enveloppe d'environ 530.000€ chargés au Global pour garantir en 2024 à tout Payfiteur un salaire proche de la médiane du marché. Cette mesure bénéficierait à une centaine de collaborateurs dès avril 2024.
- Solidarité : Mise en œuvre d'une **prime** de partage de la valeur/ prime exceptionnelle hors France pour une enveloppe estimée à 65.000€ chargés. En France, cette prime de partage de la valeur d'un montant de **400€ bruts** serait versée aux salariés dont le package (=salaire fixe contractuel + prime théorique au 30 septembre 2024) est **égal ou inférieur à 40.000€ bruts**. Cette prime serait versée au Q4 2024.

Cela concernerait environ 25% de l'effectif actuel, mais considérant que cette mesure s'appliquera longtemps après les départs causés par le PSE de PayFit ... il y a fort à parier que le nombre de bénéficiaire sera bien plus bas.

Cette partie nous avait été présentée comme :
1. refaire les grilles de salaire
2. mettre au minimum de leur grille les salariés qui sont en-dessous

PayFit n'a pas accepté de nous partager ces nouvelles grilles.

C'est bien.

Mais c'est pas fou non d'essayer de le vendre comme une augmentation par contre, c'est juste sensée compte tenu :

- du stress généré
- du manque d'objectivité des pratiques d'évaluations qui justifient le fait de toucher son variable.

- Sécurisation des revenus : Proposition d'intégrer 100% du variable théorique au salaire fixe pour +300 salariés au global et sous réserve de leur accord. Cette mesure sera applicable en juin 2024 au plus tard et la Société fera ses meilleurs efforts pour l'implémenter dès la paie de mai 2024. Cette mesure bénéficierait aux Payfitters occupant les fonctions suivantes : Junior, Intermediare & Senior pour tous les départements (hors sales) ; Expert & Staff dans les départements CS & People ; Leads (sauf Leads dans les départements CS Ops, People, Marketing, CoS, Design, PB)

Si ce + ou - 15% sur le P65 voulait dire qu'on avait une fourchette entre P50 - P80, ce serait dit tel quel. Ici on parle de 30% du montant du salaire entre le min et le max. Puisqu'on a pas accès au marché de référence. Pas accès à ces nouvelles grilles. Impossible de dire si les minimums seront inférieurs à ceux prévus dans les grilles actuelles.

→ Politique salariale

i Notre ambition : notre marge de manœuvre est restreinte cette année dans un contexte nécessaire de sobriété, mais nous avons la volonté forte et claire d'assurer à tous à terme un salaire compris entre le P65-15% et le P65+15% du marché. Pour ce faire, il est proposé la méthode ci-dessous pour y parvenir et ainsi organiser chacune de nos actions en cohérence avec cette politique.

Ces histoires de grilles n'ont rien à voir avec un accord d'entreprise de toute façon 🙄

- Principes directeurs

Equité et transparence :

- Fournir des explications transparentes sur la structure salariale pour renforcer la confiance des employés.
- Assurer une structure salariale plus uniforme au sein des équipes en ayant des pay-mix harmonisés, simplifiant ainsi les comparaisons et les évaluations internes.
- Encourager un dialogue ouvert en répondant aux questions des employés lors de sessions d'explication sur les nouvelles structures salariales.

Egalité et sécurisation des revenus :

- Effectuer des revues/ études de marché périodiques pour s'assurer que les salaires sont en phase avec les normes du secteur.
- Ajuster les salaires vers les benchmarks marchés pour rester compétitifs en phase avec les capacités financières de l'entreprise.
- Offrir une sécurité financière supplémentaire à certains salariés en convertissant tout ou partie du bonus en salaire fixe.

Performance et Reconnaissance :

- Encourager la performance continue plutôt que sur des indicateurs court terme.
- Assurer que l'attribution d'un variable est cohérente avec le type de métier et de tâche qui incombe à un employé.

On demandait une augmentation aligné sur l'inflation alimentaire pour garantir la sécurité des revenus. En montrant par des projections que c'était 100% possible, mais sans réponses de la part de PayFit sur ces dernières. Mais de nouvelles grilles de salaire c'est presque aussi bien après tout !

- Reconnaître la contribution individuelle tout en favorisant une culture collaborative en récompensant à la fois les performances individuelles et collectives.
- Des grilles de salaire internes à PayFit construites selon les exigences suivantes:
 - Une logique "total comp", c'est à dire considérant le salaire fixe + variable
 - Un positionnement compétitif par rapport au marché (grille de salaire revues pour 2024 tel que le milieu est positionné au 65ème pourcentile du marché)
 - L'information à chaque PayFiter du minimum et maximum de sa grille en 2024
- Une politique relative à la rémunération variable plus homogène et équitable, simple, lisible et garantissant la transparence.
 - Revue et redéfinition des postes pour lesquels l'intégration dans le package d'une part salariale variable est pertinente pour avoir un traitement équitable et harmonisé
 - Prise en compte de la performance individuelle et de la performance collective relative à la santé financière de PayFit
- Une politique salariale fixe et variable transparente et lisible :
 - Animation d'un e-coffee à destination de l'ensemble des PayFiteurs afin de présenter la politique salariale, ses objectifs et répondre de manière claire, pédagogique et transparente aux questions des PayFiteurs
 - E-coffee à destination des managers sur les enjeux et le fonctionnement de la politique salariale chez PayFit

Pour rappel, on demandait +5CP : permanents, sans conditions et pour tous.
Mais "L'attribution de manière pérenne d'une 6ème semaine de congés payés serait aujourd'hui une mesure trop engageante dans un contexte de forte transformation de notre manière de travailler."
Donc à la place on a des trucs à droite à gauche, + des jours "jours ouvrés de repos avec maintien de salaire" dont on ne sait pas si PayFit nous laisseront les prendre quand on en a envie ou besoin ...

Et pourquoi ? Pas clair.

→ Temps de repos & travail

i Notre ambition : dans un contexte exigeant et de profonde transformation de notre entreprise, PayFit s'engage à poursuivre ses initiatives en faveur de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle afin de permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée du salarié et à chacun d'être satisfait du temps et de l'énergie consacrés à son travail, à ses loisirs et à sa vie familiale.

- Flexibilité Parentale : attribution d'1 **jour de congé dédié pour soutenir les parents** confrontés à des situations imprévues liées à la santé de leurs enfants en complément des 5 jours annuels existants
- Facilitation des Transitions : offrir **+1 jour de congé spécifique pour accompagner les employés lors d'un déménagement**, allégeant ainsi le stress associé aux changements de domicile
- Allongement du congé paternité/ **co-parents de +2 semaines additionnelles** prises en charge à 100% par l'employeur
- Renforcement exceptionnel du temps de repos et de congé au cours de cette année de poursuite de notre mutation par l'attribution de **+5 jours ouvrés de repos avec maintien de salaire** à prendre avant mars 2025 (sinon ils seront perdus) à tous les Payfiteurs, sans condition d'ancienneté
- Ouverture de négociations avec les organisations syndicales PayFit pour repenser nos temps de travail et temps de repos dès le Q4 2024.

L4121-1 : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L4121-3 : Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise [...] le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour

→ Prévention des RPS

PayFit est prêt à respecter la loi, cool.

i Notre ambition : continuer d'apporter une attention sincère et efficace au bien-être des Payfiteurs dans un contexte de transformation via une collaboration renforcée avec le CSE

- Suivi des arrêts maladie: mieux informer et orienter les salariés en arrêt maladie et faciliter leur retour en créant un leaflet sur leurs droits, leurs interlocuteurs, et les aides disponibles pendant et après un arrêt maladie. 💡 suite discussions et feedback dans le cadre des CSE Référent.e.s & D&I ☕

"Mieux informer et orienter les salariés", il faut connaître l'habitude de PayFit de mettre en sous-performance les collègues revenant de burn out pour apprécier le cynisme de ce qui se dit là.

- Action d'information et de sensibilisation aux RPS : enrichissement du parcours de formation déjà existant SSCT avec 4 nouveaux items : RPS définition, les facteurs à l'origine des RPS, le burn out et les mesures de prévention des RPS

L'information c'est la proposition numéro 9 de l'article L4121-2. Il y en a 8 autres avant, de "supprimer le risque" à "prendre des mesures de protections" en passant par EVIDEMMENT "évaluer le risque".

- Mise à jour du DUERP 2024 : mise à jour et renfort du volet RPS via des workshops avec le CSE et le support possible de prestataires externes

R4121-2 : "La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels est réalisée [...] au moins chaque année dans les entreprises d'au moins onze salariés [...]"

- Relations sociales entre membres élus ou désignés du Dialogue social (CSE, syndicats, direction) : possibilité sur demande des instances représentatives du personnel et pour leur usage interne de déclencher une action de médiation collective ou interpersonnelle avec Preveam, prise en charge à 100% par l'employeur au cours de l'année 2024.

→ Développement de carrière

i Notre ambition : afin d'optimiser la gestion des carrières en fournissant un accompagnement personnalisé aux Payfiteurs, accompagner les mutations du marché du travail et renforcer notre compétitivité, PayFit renforce ses initiatives en matière carrière

- Pour répondre à la question des Payfiteurs s'interrogeant sur leur évolution de carrière en interne, "comment puis-je me développer ? Comment puis-je évoluer dans mon rôle actuel ? Quelles sont les compétences que je peux développer ?", PayFit propose la mise en place d'un skill mapping, d'une cartographie des compétences clés. L'entreprise s'engage à adresser une première proposition de méthodologie aux élus du CSE avant le Q3 2024.
- Mobilité interne: définition d'une politique de prime de mission pour encourager la mobilité et le développement des compétences avec des règles claires garantissant l'équité, la transparence et la confiance

"définition d'une politique de prime de mission"
On sait pas de quoi il parle...

- Élu CSE : organisation de points de suivi de l'impact du mandat sur leur emploi et leur carrière à désigner avec le CSE.

L 1132-1, l'exercice d'un mandat électif est un critère de discrimination reconnu.
C'est une obligation de l'employeur.

→ Dialogue social

i Notre ambition : afin d'optimiser la gestion des carrières en fournissant un accompagnement personnalisé aux Payfiteurs, accompagner les mutations du marché du travail et renforcer notre compétitivité, PayFit renforce ses initiatives en matière carrière

Ça non plus, on en a pas reparlé après la première réunion, et ça apparaît comme ça.

- CSE : ouverture de la possibilité de réaliser et relayer 3 sondages par an auprès des Payfiteurs sur le channel CSE après vote à la majorité des élus titulaires sur le contenu et les modalités de ce sondage. Ce sondage pourra être effectué si les élus le souhaitent en utilisant Google forme, outil interne à l'entreprise.
- OS : possibilité d'utiliser Google site pour dupliquer ou migrer leur page

Pareil, pas discuté en NAO. Au dernières nouvelles PayFit voulait rien donner, et maintenant ils nous donnent 48h pour trancher en fin de processus.

Téma le dialogue hein 🙌

externe sur cet outil interne accessible à l'ensemble des PayFiteurs.