

Bonjour à toutes et à tous,

Nous sommes au mois de mai, et nous continuons toujours à communiquer avec vous toutes et tous !

Dans ce numero, nous allons principalement parler des Négociations Annuelles Obligatoires, de nos demandes, et surtout des réponses de Segula ! **Un progrès !**

Les NAO, déterminent les actions sociales principales pour l'année en cours, comprenant entre autre : les Augmentations, les Formations, la Qualité de Vie au Travail, etc.

Bonne Lecture ☺



BREVES DE SEGULA

Effectif SMA :

Effectif à fin mars :	2644
Départs en mars :	64
Entrées en mars :	57

Meilleures communications !

Nous venons de signer un accord sur le fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel.

Dans cet accord il y a la possibilité de vous écrire sur vos courriels professionnels. Pour cela nous vous avons envoyé un courriel il y a quelques jours afin de savoir si vous étiez d'accord pour recevoir nos informations.

Si vous n'êtes pas d'accord, il vous suffira de cliquer:« désabonnement » et vous serez retirés de notre liste de diffusion.

Il faudra peut-être pour certains d'entre vous cliquer dans le courriel Segula intitulé : « Résumé des messages électroniques » afin de débloquer nos communications.

Vous recevrez ainsi, toutes nos communications dès leurs parutions. Vous pouvez aussi vous inscrire et inscrire vos collègues sur : <http://segula-auto.fieci-cfecgc.org/>

Loi Mathys

Actuellement, un salarié qui souhaite rester anonyme (nous pouvons le comprendre), a besoin de jours pour son fils qui vient d'être hospitalisé.

Sur notre site internet à la page sur l'accord MATHYS, vous trouverez le formulaire de don de jours
Nous comptons sur vous. Déjà 40 jours.

Rappel, si les jours ne vont pas au salarié en question, ils iront dans une banque de jours afin que d'autres salariés dans le besoin puissent en bénéficier ([voir explicatif dans le CFE-CGC news N°3](#))

Ça bouge ou ça va bouger !

Regroupement des salariés de SMA et SMEWT dans un seul bâtiment sur le site de Chartres de Bretagne début juin 2017.

Sur Montbeliard un site sera bientôt en construction pour nos collègues.

Nouveau site en IDF ?

SMA grandit en effectif, ce à quoi s'ajoute le rapatriement de beaucoup de collègues en provenance de nos clients.

Donc plusieurs options : nous serrer tous en mode « boîte de sardine » (non !), ou nous trouver de nouveaux locaux.

Après l'échec de l'achat de l'ancien site de Nissan à côté de notre site de Trappes, il y a actuellement une recherche active pour nous trouver un nouveau site à proximité du notre, pour pouvoir y aller à pied et avec un grand parking.

Pour le moment recherche infructueuse.

En attendant de trouver et devant l'urgence de la croissance, parmi une dizaine d'autre, l'ancien site PSA à Vélizy est envisagé en location. On vous tient aux news...

Changement de date de Salaire

Encore une victoire de la CFE-CGC SMA. Nous avons étudié, travaillé, bataillé sur des solutions permettant de réduire l'impact du décalage voulu par le groupe.de date de paie pour ceux qui sont payés au 30.

La date ne sera pas décalée au 05 du mois, mais au **01** avec date de valeur. Cela permettra à presque tous ceux concernés de ne pas avoir de problème avec les créances du début de mois.

Segula doit faire une communication sur le sujet dans les bulletins de salaires. Mise en application pour le salaire de juillet, donc versé au 1^{er} août.

Néanmoins, si cela génère des coûts pour vous, alors la société doit

prendre en compte les coûts. C'est le code civil qui le dit !
Plus de peur que de dégâts.

Un peu de pub, pour changer

S de Sheratan, est un nom qui ne vous dit rien ? Normal !
C'est un pseudo !

Pourquoi un pseudo ? Parce que notre collègue Segulien, viens

d'éditer son premier livre. Un *Heroic Fantasy* qui sera décliné en plusieurs tomes sous le nom de : « Aventures Arcanes ». Toutes les infos et préventes ouvertes sur www.compagnie-litteraire.com
Immergez-vous dans l'univers fantastique de la sente de Passemonde ! Ça vous changera des jeux vidéo, des transports et surtout de votre journée de travail. 😊

Petit rappel

Vous avez des idées de sujets à traiter ? Des suggestions de brèves de Segula ? Des encouragements (ou pas) ? Des remarques, ou des questions ? : cfecgc.sma@fieci-cgc.org ou cfecgc.sma@gmail.com

Au plaisir de vous lire.

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE UN VIRAGE ?

Quand nous avons fait nos demandes dans le cadre des NAO, devant les bons résultats de 2016, nous avons fortement souhaité qu'il y ait pour la première fois de la reconnaissance officielle au sein de SMA.

Après d'âpres discussions, nous avons pu vous obtenir une reconnaissance OFFICIELLE !

Alors ci-dessous le détail de nos demandes, **des réponses de Segula*** *et nos commentaires*

* : réponses faites par Segula durant les réunions, mais non reprises dans le Procès-Verbal d'accord NAO.

Pratiques de rémunération

Comme nous l'avons dit lors de nos demandes. Les résultats de 2016, ont été exceptionnels.

Nous avons donc demandé qu'il y ait une reconnaissance officielle envers les salariés de SMA.

Car c'est en premier lieu grâce à vous que nous avons eu ces résultats !

Nous avons pu obtenir une prime de 200€ pour tous ceux qui étaient présents avant le 1^{er} avril 2016.

Certains diront que ce n'est pas assez au regard des résultats. Que cela aurait pu être mieux. Ce n'est pas entièrement faux... Même si nous n'aurons les résultats officiels que courant mai 2017.

Mais, quand on regarde les années passées (sur 15 ans), même les bonnes années : pas de reconnaissance aussi minimale soit elle ! Bref, **un Vrai Progrès !**

➤ Une **enveloppe de revalorisation des salaires**, répartie de la façon suivante :

- 2% de la masse salariale au mérite, avec un minimum de 50€.

- 0,6% d'augmentation générale minimum pour les salariés sous les 3000€ par mois (*augmentation du cout de la vie en 2016*).

- 0,4% de la masse salariale pour les salariés les plus anciens (à partir de 10 ans d'ancienneté) qui sont moins bien payés à coefficient égal que les salariés récemment embauchés (*selon données fournies par la Direction*) et pour compenser les quelques différences de salaires entre les hommes et femmes.

- **1,7% au mérite avec talon de 50€ brut minimum et une attention particulière pour l'égalité professionnelle.**

- 0,1% de primes individuelles



- Promotions et changement de coefficient, hors enveloppe d'augmentation.

* :Si une personne se sent discriminée, elle devra voir avec le service RH pour faire une étude de rémunération. Si revalorisation, ce sera hors enveloppe.

Nous regrettons que Segula ne veuille pas pour le moment avoir un regard complémentaire concernant les salariés qui sont présents depuis de nombreuses années (plus de 10 ans), et qui au même

coefficient, sont moins bien payés qu'un salarié présent depuis moins de 2 ans...

➤ Mettre en place **une grille de salaires minimums** par ancienneté et par coefficient, négociée avec les Organisations Syndicales, qui offre de meilleures garanties que la grille conventionnelle.

* **D'accord pour inclure cela dans la négociation GPEC qui commencera en septembre 2017.**

Impressionnant, non seulement il y a une date pour la GPEC, mais ce sujet pourra être mis dedans. Une première. Nous attendons de voir pour réellement croire, mais c'est un départ.

➤ Aucun salarié sans augmentation minimale de 50€ sur les 3 dernières années.

50€ pour ceux qui ont une rémunération mensuelle brute inférieure à 4000 € et qui n'ont pas été augmenté au cours des 3 dernières années (hors enveloppe)

➤ Que les augmentations soient faites sur des critères tangibles, validés avec les Organisations Syndicales.

NON. Selon les performances...

➤ Reconnaître l'expérience de chaque collaborateur ayant 5 ans, 10 ans, 15 ans et 20 ans d'ancienneté et plus via une prime d'expérience annuelle de 250, 500, 750 et 1000 euros bruts.

Pas de prime de fidélité. Mais souhait de créer une filière d'Expertise en interne Segula qui sera débattu au niveau de l'accord GPEC. Avec une valorisation de l'expertise ?

➤ Mettre en place un **accord d'intéressement** des salariés sur les résultats de SMA et la performance de l'entreprise, et y associer la mise en place d'un **Plan Epargne Entreprise** avec abondement de l'employeur sans charges.

*** : NON trop tôt.**

Nous ne comprenons pas car le PEE permet un abondement pour le salarié sans charges à payer par l'employeur !

Frais de déplacement et mobilité

➤ Ouvrir des **négociations** sur les frais de déplacement pour tous moyens de transport et respecter le barème ACOSS pour tous.

Ouverture des négociations le 23 mai 2017.

OULALA, une date ! Espérons que nous arriverons à un accord intéressant pour tout le monde. On vous tiendra informés.

➤ Mettre en place une indemnité kilométrique **vélo**.

Oui, cela sera inscrit dans l'accord sur les frais de déplacement, 0.25€/KM avec le plafond légal de 200€/an.

➤ Appliquer les articles 50 à 62 de la convention SYNTEC. (les déplacements ne doivent rien coûter aux salariés).

Oui, si une mission coûte de l'argent au salarié = passage aux frais réels pour l'hébergement en passant par le service voyage.

➤ Mettre en place un accord au niveau du Groupe sur la **mobilité interne** entre les établissements de SMA et entre les départements de Segula

Pour la mobilité sur les sites SMA, ce sera dans l'accord sur les frais.

*** : Pour le Groupe, ce n'est pas encore en réflexion.**

Qualité de Vie au Travail

➤ Mettre en place une politique d'« anticipation » (caisse tampon) des indemnités prévoyance

*** : Les règles seront inscrites et communiquées aux salariés, avec validation préalable par les Organisations Syndicales. Une procédure sera diffusée en juillet 2017.**

Ce point, n'est pas dans le PV NAO, mais dans l'accord que nous allons signer sur l'égalité professionnelle.

➤ Mettre en place des événements mensuels et annuels de cohésion d'équipe dans chaque BU et site.

Non, cette action n'est pas prioritaire pour le comité de pilotage des RPS.

Nous nous pensons que la communication est le ciment qui nous lie.

➤ **Négocier un accord de Qualité de Vie au Travail QVT** qui inclut un système d'alerte et de soutien sur les Risques Psycho- Sociaux RPS.

*** : Oui, mais pas en 2017, nous avons un planning de négociation trop chargé, en 2018. Actuellement une démarche est cours.**

Nous espérons que cela sera moins long que pour certains accords... Même si des actions sont en cours, les RPS sont toujours présents.

➤ Ouvrir des négociations sur le **télétravail**, en mettant en place une période de test.

*** : Non, vous êtes trop avant-gardiste.**

Existe depuis 1970, et mis encore plus en avant depuis le milieu des années 2000... Et chez PSA et RSA, et ALTRAN et...

➤ Installer des locaux à la disposition des collaborateurs pour leur temps de détente (ex : salle de sport)

*** : Oui, pour tous les futurs locaux où nous serons propriétaire.**

*** : Bron c'est déjà fait, Montbeliard, un nouveau site**

est en cours de construction, Rennes aussi.

*** : Reste Trappes, où pour le moment nous n'avons pas cette place. Mais sera fait quand nous aurons de la place.**

➤ Majorer le budget des **œuvres sociales** de **0.2%** de la masse salariale. *En effet il est à date de 0,6%, alors que la moyenne française s'établit à 1%.*

Non, car le CE ne dépense pas tout son budget dans l'année.

➤ Mettre en place des **chèques vacances** abondés par l'entreprise

En effet ce système offre un avantage social aux salariés et un avantage fiscal pour l'entreprise. Non, car c'est du ressort du CE.



