

2018, ON AMELIORE ?

*L'année dernière a vu un tournant dans les NAO chez Segula :
 des augmentations, un début de reconnaissance via une prime pour toutes et tous.
 L'année 2017 a été meilleure que 2016, nous espérons donc obtenir mieux.*

Nos demandes sont moins nombreuses cette année. En effet, certaines demandes que nous avons faites les années précédentes sont actuellement en cours de concrétisation, à savoir les négociations sur la GEPP ex-GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois) et sur les frais de déplacement.



NOS DEMANDES : **Pratiques de rémunération**

Fidéliser plutôt que de favoriser le turn-over !

L'entreprise a recruté plus de 750 personnes en 2017, mais plusieurs centaines de collègues ont aussi fait le choix de la quitter. Or beaucoup de nouveaux embauchés, à expérience comparable, sont mieux rémunérés que nos employés fidèles. La CFE-CGC ne comprend pas l'intérêt de ne pas revaloriser la rémunération de certains collaborateurs, qui nous quitteront de ce fait, pour embaucher des personnes mieux rémunérées, sans compter le coût de leur recrutement et la perturbation sur la continuité de nos projets. Nous estimons le coût du remplacement des partants à plus de **3 Millions d'Euros en 2017**.

La CFE-CGC considère que l'augmentation de la masse salariale doit permettre de conserver et développer les compétences présentes dans l'entreprise : il faut cesser d'obliger les collègues à faire du chantage au départ pour être augmentés.

En conséquence nous demandons que **2.5% de la masse salariale soient consacrés aux augmentations individuelles au mérite afin de valoriser les compétences et la performance des collaborateurs**, sans augmentation de moins de 50 Euros.

Maintenir le pouvoir d'achat !

En 2017, pour la première fois depuis plusieurs années, selon les chiffres de l'INSEE, l'inflation a été de 1,2% (Indice des Prix à la Consommation). Elle était de 0,2% en 2016 et la prévision pour 2018 est de 1,2% à nouveau. En conséquence, nous demandons **une augmentation générale de 1,2% pour les salariés sous les 3000€ par mois** et que les salariés qui n'ont pas été augmentés ces 3 dernières années bénéficient d'une augmentation minimale de 50€ rétroactivement sur janvier.

Plus de transparence en matière d'augmentations salariales !

Par ailleurs la CFE-CGC demande plus de transparence sur l'attribution de l'enveloppe d'augmentation négociée dans le cadre des NAO avec les Organisations Syndicales. En effet il existe une règle non partagée qui fait que chaque BU limite à 30% le nombre de salariés augmentés chaque année. En quoi dans certains secteurs 50% des collègues ne seraient pas augmentés s'ils le méritent ? Enfin il faut cesser de lier les promotions qui peuvent être associées à des augmentations à l'avancement des NAO.

Intéressement

80% des entreprises en France de notre taille ont un accord d'intéressement. La CFE-CGC le revendique depuis des années chez SMA. En effet ce mécanisme permet de gratifier les collaborateurs les bonnes années, mais limite les risques pour l'entreprise les mauvaises années. De plus la fiscalité est avantageuse : la prime modeste de 200 Euros versée en 2017 était chargée. La même somme en intéressement aurait été plus élevée pour les collaborateurs. La CFE-CGC demande **l'ouverture de négociations sur un accord d'intéressement couplé à un d'un Plan Epargne Entreprise** avant la fin de 2018 de façon à être applicable dès 2019.

Qualité de Vie au Travail

Expérimenter enfin le télétravail !

Depuis des années, la CFE-CGC demande l'ouverture de négociations sur le télétravail. En 2017 nous avons demandé de réaliser au moins une expérimentation, ce qui a été décliné par la Direction. Or, en ce début d'année 2018, des événements climatiques ont montré **le risque pour la continuité de l'activité de l'entreprise**. Il n'est pas exclu que dès ce mois-ci des mouvements sociaux dans les transports mettent à nouveau en danger la continuité de l'activité. En conséquence la CFE-CGC demande dans le cadre de ces NAO la garantie de la mise en place en 2018 de possibilité de télétravail en cas d'événement exceptionnel d'une part, l'engagement de négociations sur ce sujet afin de réaliser une expérimentation dès 2018 et un déploiement dans les années qui suivent d'autre part.

Pouvoir prendre en charge ses enfants malades !

Depuis longtemps aussi, la CFE-CGC souhaite l'établissement de jours enfant malade rémunérés. Il y a eu une légère avancée en 2017 via l'accord sur l'égalité professionnelle : nos collègues peuvent poser une journée de congé ou de disponibilité a posteriori en cas d'enfant malade. C'est insuffisant. Nous demandons **2 jours par an pour les enfants avant le collègue et 1 jour à partir du collègue**. D'ailleurs une passerelle entre le télétravail et la problématique des enfants malades est envisageable.

Et encore :

- Prendre en considération le **barème ACOSS** dans le cadre de l'accord frais de déplacement en cours de négociation.
- Mettre en place un dispositif national et généralisé pour **accompagner la mobilité** (indemnisation claire de frais de déménagement par exemple)
- Instaurer une politique d' « anticipation » ou **caisse tampon des indemnités prévoyance**.
- Mettre en place des événements de **cohésion d'équipe** dans chaque BU et chaque site.
- 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.
- Mettre en place une mission handicap, et une **politique d'embauche des personnes handicapées**.
- Prendre en compte **l'ergonomie des postes de travail**.

Formation & Evolution professionnelle

Les années précédentes, nous avons demandé la mise en place d'une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels GEPP (anciennement GPEC). Nous l'avons obtenu l'année dernière, nous sommes en cours de négociation. Cet accord comprendra entre autre des fiches de postes pour tous et le respect des coefficients Syntec.

La GEPP nous permettra aussi de mieux affronter les futures crises, et de limiter les départs non souhaités de l'entreprise, d'être beaucoup plus réactif aux demandes des clients : c'est positif pour le collaborateur, c'est positif pour la direction. Tout le monde y gagnera à condition que la négociation aille à son terme. Néanmoins sa mise en place est longue et complexe.

Dans ce contexte, nous demandons de **privilégier les montées en compétences internes via des formations, plutôt que par des embauches extérieures et de recenser les salariés qui n'ont pas suivi de formation depuis plus de 2 ans afin de les former en priorité**.

NOS ATTENTES :

**VALORISER LE TRAVAIL DE CHACUN !
RECONNAITRE LES EFFORTS DE TOUS !
REMERCIER ET AINSI PROGRESSER ENSEMBLE !**