

qui a été pratiqué sur la période précédente.

En effet, même si l'engagement a été pris de recruter en CDI 56% des salariés de moins de 26 ans embauchés d'une part, de recruter 4% de plus de 50 ans sur le total des embauches et de viser 11% de plus de 50 ans dans les effectifs d'autre part, c'est en moyenne le résultat obtenu ces 3 dernières années.

La nouveauté concerne le suivi de l'embauche des plus jeunes d'entre

nous (jusqu'à 27 ans) : chacun bénéficiera d'un réfèrent pour accompagner cette intégration.



A noter que le réfèrent n'est pas un parrain technique, mais un salarié expérimenté qui peut permettre au nouvel embauché de conseiller sur les pratiques et référentiels de l'entreprise ou des clients.

Des entretiens de mi-période d'essai sont systématisés et un rapport d'étonnement en fin de période d'essai est formalisé.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos délégués syndicaux si vous n'avez pas été sollicités dans ce sens.

ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE

Dans la lignée du contrat de génération, nous avons aussi signé un accord sur l'égalité professionnelle.

Cet accord porte évidemment sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, mais plus largement sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

Nous regrettons que la plupart des dispositions ne soit pas très concrètes, mais cela est tout de même une avancée.

Certaines pratiques sont désormais formalisées dans l'accord, ce qui permettra qu'elles soient appliquées partout dans l'entreprise.

Par exemple, tous les parents d'enfant de moins de 13 ans inclus bénéficient de 2 heures d'autorisation d'absence le jour de la rentrée scolaire, et un jour

de congé ou de disponibilité pourra être posé a posteriori en cas d'enfant malade.



Une nouveauté pour les papas : complément de rémunération pendant le congé de paternité jusqu'à 100 % dans la limite du plafond journalier de la Sécurité Sociale (182 Euros en 2018).

Concernant les rémunérations, la Direction de Segula s'engage à recruter - à diplôme, expérience et poste équivalent - les femmes et les hommes au même niveau de rémunération.

Nous remarquons qu'il faudrait que nos compétences et nos définitions de poste existent pour vraiment appliquer cet engagement !

A noter enfin, concernant le quotidien, que les réunions organisées par Segula ne peuvent pas avoir lieu avant 08h30 et après 17h30, ce qui signifie que des rituels réguliers ou hebdomadaires doivent être organisés dans ce créneau.

Le droit à la déconnexion est difficile à appréhender : la seule disposition claire est que même si on reçoit des emails en dehors de heures de travail, en aucun cas on peut nous reprocher ou nous pouvons être sanctionnés de ne pas y avoir répondu !

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos Délégués Syndicaux pour faire valoir vos nouveaux droits !



CFE-CGC NEWS N°5

SMA

Le 18 avril 2018

Bonjour à toutes et à tous,

Vous avez entre les mains le **cinquième numéro de votre CFE-CGC NEWS SMA**.

Nous vous remercions pour vos encouragements dans la rédaction de cette petite gazette.

Dans ce numéro, vous nous parlerons de la clôture de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Comme nous l'espérons, y-a-t-il des grandes avancées ? Pour nous, une seule avancée (partielle), pour le reste... A lire dans les pages suivantes.

Nous vous parlerons aussi rapidement des Accords de Générations et Egalité Professionnelle, que nous avons signés fin 2017.

Bonne Lecture.



BREVES DE SEGULA

Rénovation

Après les bâtiments D1 et D2 sur Trappes transformés en ZDR 5 et 6, la vieille ZDR1 a enfin été rénovée. A Trappes prochaine étape le B1.

Baisse d'activité chez PSA ?

On constate actuellement une baisse d'activité chez PSA. Nous serons vigilants sur les actions mises en place par la Direction à ce sujet.

Et les Elections Professionnelles ?

Initialement prévues en octobre 2018, elles seront reportées en 2019, afin de

Effectif SMA :

Effectif au 28/02 : 2650
Départs: 67 dont 11 stagiaires
Entrées: 67 dont 26 stagiaires

Fin de la Conciliation

La conciliation conclue entre Segula et ses créanciers concernant le rééchelonnement de la dette du Groupe est close avec plusieurs mois d'avance en 2017. Déjà ça en moins...

CSE Où es-tu ?

Vos élus CFE-CGC se sont formés sur la mise en place du Conseil Social et Economique (le nouveau CE).

Dire que cela devait rendre les choses plus simples !

Moins de temps pour travailler sur les missions CE, DP et CHSCT, et obligation

de pouvoir intégrer à nos effectifs nos collègues de SMEWT (Ex-PSA).

Cafeteria Bron

Enfin, la cafeteria devrait être refaite. Début des travaux : 2018

Encore un livre

Notre collègue S. de Sheratan (un Pseudo) vient de sortir un nouveau livre. Earthian : Chérubin au Chariot. Plus d'info sur : <http://www.compagnie-litteraire.com/livre/earthian-sheratan-t1/>

BREVES DE REFORME

de négocier 4 accords avant même les élections...

FAFIEC Seras-tu là demain ?

Le gouvernement veut une réforme de la formation professionnelle, en baissant le nombre d'OPCA (collecteur formation). Aujourd'hui 4^{ème} OPCA en France notre organisme FAFIEC risque

de voir ses activités partir dans d'autres OPCA...

Bye Bye les PP

Dans le cadre de la réforme sur la formation pro, les Périodes de Professionnalisation devraient disparaître en septembre 2018. Pas encore officiel, mais dans les tuyaux.

Nous espérons que ce numéro vous a satisfait. Vous pouvez nous donner vos remarques ou sujets que nous traiterons dans nos prochains numéros

Pour vous inscrire à notre newsletter et ainsi recevoir les prochains numéros et les dernières news :

<http://www.fieci-cgc.org/segula/> ou sur notre page Facebook : www.facebook.com/page.cfe.cgc.smt/

Notre profil LINKEDIN : <https://www.linkedin.com/in/cfe-cgc-segula-auto-0bab20154/>

A très vite pour un prochain numéro de CFE-CGC NEWS SMA !

Strip Advisor

Toujours dans le cadre de la réforme de la formation Pro, Le gouvernement veut créer un «Trip-Advisor» de la formation pour que l'on puisse choisir nos formations via notre smartphone. Si c'est comme l'outil sur le nouveau CPF, ça promet... En espérant que cela ne déshabille pas la formation.

Bon courage aux développeurs...

500€/an

DIF et CPF en heure disparaissent. Votre formation sera en Euro, avec un montant de 500 € par personne par an.

C'est vrai que nos formations techniques coûtent le même prix qu'une formation « savoir faire des crêpes » !

Et encore ?

Nous voulions en mettre plus, mais cela ferait trop de mauvaises nouvelles.

Autant les Syndicats de salariés sont très sceptiques sur les réformes en cours (suite aux Ordonnances), autant les Syndicats Patronaux sont contre la réforme de la formation Pro. Pour une fois on est d'accord... lol .

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Les deux dernières années, nous avons signé les NAO, car il y avait des progrès tangibles.

Nous avons d'ailleurs communiqué en ce sens. L'actionnaire avait plus de résultat, mais il restait à clore la conciliation (avec les créanciers du Groupe), ce qui a été fait en avance à l'été 2017.

Cette année l'actionnaire a plus ? OUI !

Cette année y a-t-il des progrès tangibles ? Pour être franc : un p'tit chouille ! Nous les développerons. Sont-ils suffisants ? NON !

Pour plus de détail sur nos demandes, vous pouvez aller revoir notre communication sur notre site internet <http://segula-auto.fieci-cfecgc.org>

Nos demandes / Les réponses / Notre avis

Pratiques de rémunération

2,5% pour les Augmentation Individuelles au mérite - 1,2% du maintien du pouvoir d'achat pour les salaires inférieurs à 3000€ - Plus de transparence sur le mode de distribution.

« *Rétroactive au 1^{er} janvier, une enveloppe de 1,5% de la Masse Salariale (MS) est allouée au titre des augmentations individuelles. Avec un mini de 50€ mensuel.*

Distribué en fonction de la performance sur 33% des collaborateurs par Pole, pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté au 1^{er} avril 2018 (hors apprenti, stagiaire). Prime de 0,4% de la MS

Hors enveloppe, les promotions et actions en faveur de l'Egalite Femme/Homme. »

Pour nous, même si cette année les règles sont plus claires pour tout le monde, cette enveloppe de **1,5%** de la MS n'est pas suffisante (l'année dernière **1,7%**...), alors que :

- Nous n'avons plus la conciliation sur nos épaules,
- Nous avons pour ambition d'être le N°1 des ingénieristes en France
- Le Groupe récupère plusieurs dizaines de millions d'€uros du produit de votre travail.

Et en plus l'enveloppe sera distribuée sur l'ensemble de l'année...

Pour nous la reconnaissance n'est pas là !

Et ce n'est pas cette enveloppe qui fera baisser le Turn-Over ...

négociation sur la mise en place d'un accord.

Réponse : **NON !**

Télétravail

Nous avons fait une demande en 3 temps : 2018 – Mise en place de

télétravail pour assurer la continuité de l'activité en cas d'événement exceptionnel, 2019 – Mise en place d'une expérimentation, 2020 – Généralisation par la voie d'un accord sur le sujet.

« Une expérience va être réalisée au cours de l'année 2018, au sein d'un périmètre pilote, en concertation avec le CHSCT du site concerné et les délégués syndicaux. »

Un début d'évolution.

Attention, ce n'est pas dit que si le test est ok cette mesure sera généralisée. Mais c'est déjà un premier pas.

Reste au périmètre test de jouer le jeu pour espérer une extension à toute la société.

Enfant malade

Pouvoir prendre en charge ses enfants malades via au moins un jour de congé dédié.

Réponse : **NON !**

Handicap

Mettre en place une mission handicap, et une politique d'embauche des personnes handicapées.

« *Reconduction du CESU de 600€ pris en charge à 100% par Segula.*

Reconduction du CESU pour les collaborateurs ayant un enfant

HABILLAG

Devant la faible enveloppe donnée pour les augmentations, la direction a fait plein de petites intentions pour habiller la mariée. Nous allons vous en citer quelques-unes :

Comité de Pilotage QVT

« La direction va mettre en œuvre et suivre les actions décidées par le Comité de Pilotage QVT en 2018.

Par ailleurs, une enquête relative à la qualité de vie au travail va être réalisée au cours de l'année 2018. »

Conciergerie

« La direction s'engage à mettre en œuvre une conciergerie sur le site de Trappes (à titre expérimental) au cours de l'année 2018. Pour peut-être étendre ensuite aux autres sites. »

Recrutement Chargée de Com

« Dans le cadre de la QVT, la direction a décidé de créer un poste, entièrement dédié au sein du département Automobile, de Chargée de Communication afin de communiquer sur les différents évènements et améliorer la communication interne. »

Notre conclusion sur les NAO

En terme de rémunération la Direction a proposé 0,2% de moins pour les augmentations et 0,3% de plus pour les primes par rapport à l'année dernière. Or une prime n'est que « one shot ». De plus, les bénéficiaires ont augmenté, la redevance des marques Segula et Matra versée à l'actionnaire augmente aussi à hauteur de plus de 10 millions d'€uros, la conciliation bancaire est terminée et le Turn-Over explose, l'inflation s'élève à 1,2%.

Nous demandons la mise en place d'un système de rémunération adapté à la stratégie de montée en gamme : comment nous impliquer tous sur des futurs projets à risque et à responsabilité sans prévoir un système d'incitation par la rémunération, que ce soit l'intéressement ou toute forme intelligente, moderne, avant-gardiste de dispositif ?

Nous ne sommes plus une PME dans laquelle la rémunération dépend de la faveur du petit patron, mais dans un groupe international de forte ambition.

CONTRAT DE GENERATION

La CFE-CGE de SMA a signé courant du T4 2017 avec La Direction, ainsi que la CFDT, un nouvel accord de génération en septembre 2017.

Cet accord était obligatoire jusqu'en... octobre 2017 ; en effet les ordonnances de la nouvelle loi travail ont annulé cette obligation.

Néanmoins l'accord signé est valable pour 3 ans chez SMA. On doit constater que la Direction ne s'est pas vraiment engagée davantage que ce