

- Mettre en place une mission handicap, et une politique d'embauche des personnes handicapées.
- Pour les salariés en situation de handicap :
- Renouvellement des chèques CESU de 600€.
- Pour les salariés ayant un enfant handicapé : 250€ de chèques CESU (à 100% employeur).
- L'année dernière c'était à 50%, c'est mieux.

Simplification du télétravail (si possible)

- Prendre en compte l'ergonomie au poste de travail.
- Action en cours, avec fourniture si besoin de matériel défini dans les semaines à venir.
- Hors demandes : mise en place d'un système de co-voiturage associé à un forfait mobilité pouvant aller jusqu'à 400€.
- Nous attendons de voir la mise en place et l'articulation de cette mesure.

Formation et GEPP

L'accord GEPP (ex-GPEC) que nous venons de signer nous permettra théoriquement de mieux affronter les futures crises, de limiter les départs non souhaités, et d'être beaucoup plus réactif aux demandes des clients : c'est positif pour le collaborateur, c'est positif pour la Direction. Il comprend : la mise en place d'une description des fonctions et compétences de chacun, de passerelles pour changer de fonctions, l'association des fonctions et compétences à une grille de salaire. (clic-ici) pour télécharger l'accord GEPP sur notre site internet. Afin de pouvoir avancer rapidement sur le sujet, une embauche pour gérer le déploiement de l'accord. Une bonne chose, car il y a beaucoup de travail à faire.

Spécifique EX-SMEWT

- Compensation des pertes de budget des Activités Socio-Culturelles CE tel que promis par SEGULA.
- Budget fusionné entre les CE.
- Aucune compensation n'a donc été accordée.
- Reconnaissance du travail des employés, en augmentant leurs coefficients.
- Point avant septembre 2019, sur la revalorisation des coefficients et les erreurs dans les coefficients.

NOTRE CONCLUSION NAO 2019

Le pourcentage global d'augmentation de la masse salariale est donc de **1.6% +0.3%** (augmentations individuelles) + **0.4%** (primes) + **0.4%** (promotions) = **2.7%**, c'est une des meilleures enveloppes des dernières années.

Une revendication « historique » de la CFE-CGC de SMA est partiellement entendue : le premier jour de congé enfant malade. A noter aussi la création d'un poste de gestion des carrières, compétences et mobilités.

Néanmoins les sujets les plus attendus ne sont pas ... entendus, à savoir la mise en place d'une politique d'intéressement et d'un mécanisme évitant que tout collaborateur en arrêt long, donc en longue maladie et en souffrance, ait des bulletins de salaires... nuls.

Enfin, même si nos nouveaux collègues ex-SMEWT ont des attentes qui peuvent être différentes de celles des collaborateurs SMA, il est évident que certaines des promesses qui leur ont été faites avant la fusion n'ont pas été tenues.

Bien mais peut mieux faire (siège)

Votre site internet évolue et change d'adresse :

<http://secula-auto.fiec-cfcgc.org/> Actuellement en cours de reconstruction

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

sur notre page Facebook : www.facebook.com/page.cfcgc.smt/

sur notre profil LINKEDIN : <https://fr.linkedin.com/in/cfe-cgc-secula-auto-0bab20154>

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

Bonjour à toutes et à tous,

En mai, fait ce qu'il te plaît, le beau temps revient. Et la période des augmentations. Qui nous l'espérons sera la plus fructueuse pour toutes et tous. Dans ce numéro, vous l'avez compris, nous allons principalement parler des Négociations Annuelles Obligatoires.

Elles déterminent les actions sociales principales pour l'année à venir, comprenant entre autre : les Augmentations, la Formation, la Qualité de Vie au Travail.

Avec cette année un élément important : la fusion de SMA et SME WT (nos collègues Ex-PSA), donc des NAO sur le nouvel ensemble.

Bonne Lecture ☺



BREVE DE SEGULA

Nous entendons régulièrement que la CFE-CGC est uniquement un syndicat de cadres. **Ce n'est pas du tout le cas.** La CFE-CGC est représentative pour :

- Les Techniciens, les Agents de Maîtrise, les Assimilés Cadre, et ... les Cadres.
- Donc sur plus de 96% de l'effectif de la société.

Tous nos vœux de bonheurs !

Le 01 janvier 2019 à 00h01 a eu lieu le mariage entre SMA et SMEWT. Nouveau nom : SMA. Maintenant, il faudra penser aussi « Ex-PSA ».

Brognard en musique !

A ne pas confondre avec Baltard le studio d'enregistrement de la Nouvelle Star. Le site Segula de la région de Montbéliard de Brognard est ouvert officiellement depuis le 11 avril 2019. Nous en avons parlé en 2017, dans un précédent N° de votre CFE-CGC NEWS certains ne nous croyaient pas.

OPEL

C'est aussi officiel, nous allons intégrer une partie du BE d'Opel en Allemagne. Le nombre de collaborateurs n'est pas connu à ce jour. Bienvenue et Bon courage !

CFE-CGC ? Cadre uniquement ?

CFE-CGC NEWS SMA N°7

beaucoup n'en ont pas conscience (impact indirect).

C'est la nouvelle instance du personnel qui remplace :

- Le CE (Comité d'Entreprise),
- Les DP (Délégués du Personnel),
- Le CHSCT (Comité d'Hygiène Sécurité et Condition de Travail).

Où l'art de faire plus avec moins, avec une loi qui est faite pour une entreprise mono-site...

SMA : 2900 salariés, 17 établissements sur la France. Chercher l'erreur.

ET DONC ?

Nous sommes en discussion avec la direction, où d'ailleurs nous sommes la première OS à avoir fait une proposition de fonctionnement du futur CSE.

- Nos axes de travail :
- Plus d'autonomie des régions,
- Plus d'activités en région,
- Plus d'équité entre régions et établissements,
- Meilleure couverture de la représentation.

Nous espérons bientôt arriver au terme. Mais les élections qui devaient avoir lieu en juin-juillet n'auront lieu qu'en septembre-octobre.

Un volontaire ?

Vous désirez vous investir dans le futur CSE dans le cadre de mise en place d'activité sportive, ou culturelle régionale de loisir. Prenez contact avec nous :

cfecgc.sma@gmail.com

proofpoint-pps@segula.fr

Vous avez été nombreux à nous dire que nos communications n'arrivent pas dans vos boîtes courriel.

Oui, elles arrivent, mais dans les spam, il faut donc nous autoriser via proofpoint-pps@segula.fr.

TELETRAVAIL ? QUAND ???

Si vous ne l'avez pas remarqué, le télétravail a du retard dans la mise en place de la phase test. Cela vient de difficultés liées aux clients (autorisations de travail à distance), et du fait que nous ne voulons pas que les seuls qui puissent en bénéficier pour le moment soient... les managers. Le télétravail devrait être lancé rapidement, une fois les autorisations clients obtenues (c'est long...).

Petit rappel
Vous avez des idées de sujets à traiter ? Des suggestions de Segula ? Des encouragements (ou pas) ? Des remarques, ou des questions ? : ou

cfecgc.sma@fifei-cgc.org ou

cfecgc.sma@gmail.com

Au plaisir de vous lire.

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Que dire concernant ces NAO ? Bonnes NAO ou non ?

Avant de vous dire si nous avons signé ou pas, il est important de dire que cette année, la négociation a pour nous été loyale. Nous avons été entendus par la Direction sur plusieurs sujets.

Malgré des avancées, nous n'avons pas signé l'accord NAO.

Pourquoi ? Car, après un débat fructueux au sein de la section syndicale CFE-CGC SMA, nous constatons qu'il n'y a pas assez d'actions pour lutter contre le Turn-Over, aucune action sur un accord d'intéressement, et malgré la volonté d'avancer, aucune action concrète sur les fiches de paie qui peuvent être à zéro Euro/mois pour les salariés malades sur une longue période (prévoyance).
Nous notons que les éléments qui bloquent sont tous du ressort du siège, et que les éléments sur lesquels nous avançons sont tous (presque) liés à des décisions SMA.

A noter un point important, en cas de non signature par une majorité d'Organisations Syndicales Représentatives, légalement la direction n'est pas obligée de maintenir les propositions comme elles ont été négociées. Malgré la non signature, la direction a maintenu les propositions que nous avons négociées avec elle. Une preuve de bonne volonté.

Mais le Groupe et l'actionnaire ne sont pas encore prêts à entreprendre une vraie politique sociale.

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

Pratiques de rémunération

Comme nous l'avons expliqué dans la communication sur nos demandes ([cliquez ici pour la télécharger](#)), il y a plus de transparence dans le mode de distribution. Mais nous avons évoqué une disparité entre les BU. Nous avons demandé qu'il y ait plus d'équité entre les BU et que la fidélité soit prise en compte. Alors qu'en est-il ?

➤ Consacrer 2.5% de la masse salariale aux augmentations individuelles afin de valoriser les compétences et la performance, avec un seuil de 50€ minimum.

➤ Augmentations individuelles au mérite à hauteur de 1.9% de la masse salariale, auxquelles s'ajoutent 0.4 % pour les primes exceptionnelles.

➤ Récompenser la fidélité par une prime de fidélité graduelle et qu'une partie de l'enveloppe serve au rattrapage de salaires des fidèles les moins payés.

La prime de fidélité n'est pas retenue, mais le seuil de 50€ passe à 75€ pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 10 ans.

➤ Plus d'équité en matière d'augmentations salariales entre les BU par une nouvelle règle de distribution

1.6% au niveau du pôle, et 0.3% au niveau de la branche.

Le directeur de branche pourra attribuer ces 0.3% aux BU les moins servis, pour qu'il ait plus d'équité entre les BU (écarts de salaire, fidélisation, etc.). Afin d'éviter les dérives, l'affectation des 0.3% devra être validée avec les RH.

Un bon début pour plus d'équité.

➤ Demande d'augmentation générale de 1.8% correspondant à l'inflation.

Non accepté, pas de caractère automatique.

Hors de nos demandes : Augmentation du facial du ticket restaurant à 9€ à partir du 01 juillet 2019, en conservant la part employeurs de 60% et la part salarié de 40%.

Un petit plus.



Intéressement / PEE

NON !

Un des points qui a fait que nous n'avons pas signé le protocole NAO.

Le blocage vient bien de Nanterre.

Nous n'allons pas dire qu'il y a beaucoup plus d'avantages que d'inconvénients.

Nous n'allons pas dire que les petites « boîtes » le font, alors que nous avons l'ambition de devenir le leader Européen voire Mondial, on devrait déjà avoir ces dispositifs depuis longtemps.

Nous n'allons pas dire que cela aide à la motivation.

Ah ! Bin si, nous l'avons répété en fin de compte. ☹️ Sait-on jamais...



➤ Jours enfant malade : 2 jours par an pour les enfants avant le collège et 1 jour à partir du collège

Une journée accordée sans perte de salaire entre septembre 2019 et juin 2020, par collaborateur sur présentation d'un certificat médical.

Un progrès ! Nous le demandons depuis longtemps, en espérant pouvoir l'inscrire dans le manbre l'année prochaine.

➤ Prendre le barème ACROSS dans le cadre de l'accord frais de déplacement en cours de négociation.

Non, mais proposition d'augmentation des frais de déplacements d'un minimum de 5% d'ici la fin de l'année.

Pour nous ce n'est pas suffisant, mais c'est déjà un début, difficile de donner un chiffre précis sans négociation sur le sujet.

➤ Mettre en place un dispositif national et généralisé pour accompagner la mobilité. Ce sera géré par la responsable des carrières et mobilité (voir formation).

➤ Instaurer une politique d'« anticipation » / caisse tampon des indemnités prévoyance dès le 91^{ème} jour d'arrêt.

La direction reconnaît un souci sur le sujet. Elle va suivre tous les mois les fiches de paie à zéro €. Elle souhaite qu'il n'y ait plus de problème sur le sujet pour les collaborateurs en arrêt. Mais elle ne veut pas mettre en place la caisse tampon demandée.

C'est un des sujets qui a fait que nous n'avons pas signé le protocole NAO.

De la bonne volonté, mais pas d'engagement officiel sur le sujet.

➤ 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. OK pour lancer un accord QVT, mais une fois les élections CSE passées et les accords en cours terminés.

Nous avons déjà des idées...