

NAO 2017

Négociations Annuelles Obligatoires

2017, L'ANNEE DU CHANGEMENT ?

Après 2015, 2016 a été une année faste pour SMA : plus de 800 embauches, un chiffre d'affaire en forte hausse, et d'excellents résultats.

Mais aussi ... des redevances et des managements fees au Groupe en hausse...

Mais aussi ... un **turn-over** important. Or le recrutement a un coût important que la CFE-CGC estime entre **2 et 3 millions d'Euros**. Mieux vaudrait récompenser et reconnaître le travail de nos collègues pour qu'ils restent, plutôt que de consacrer cette enveloppe à recruter !



NOS DEMANDES :

Pratiques de rémunération

- Une **enveloppe de revalorisation des salaires**, répartie de la façon suivante :
 - 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.
 - 2% de la masse salariale au mérite, avec un minimum de 50€ (indépendamment des points précédents).
- Rétroactivité des augmentations au 1^{er} janvier 2017
- 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.
- Aucun salarié sans augmentation minimale de 50€ sur les 3 dernières années.
- Que les augmentations soient faites sur des critères tangibles, validés avec les Organisations Syndicales.
- 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.

Intéressement

- Mettre en place **un accord d'intéressement** des salariés sur les résultats de SMA et la performance de l'entreprise.
Cette formule permet de redistribuer aux salariés lorsque les résultats économiques sont satisfaisants, sans contraindre l'entreprise les années plus difficiles.
- Y associer la mise en place d'un **Plan Epargne Entreprise** avec abondement de l'employeur
Cette formule est attractive pour les salariés, et permet à l'entreprise de valoriser leurs efforts sans le poids des charges.

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.
- Mettre en place une indemnité kilométrique **vélo**.
- Appliquer les articles 50 à 62 de la convention SYNTEC. (les déplacements ne doivent rien coûter aux salariés).
- Mettre en place un accord au niveau du Groupe sur la **mobilité interne** entre les établissements de SMA et entre les départements de Segula

Qualité de Vie au Travail

- Trouver une solution palliative aux tickets restaurants dématérialisés.
- Mettre en place de 2 jours de congés rémunérés pour enfants malades jusqu'en CM2 et 1j jusqu'en 4ème.
- Mettre en place une politique d' « anticipation » (caisse tampon) des indemnités prévoyance
*En effet nos collègues en arrêt maladie de longue durée ont aujourd'hui des **mois SANS salaire** entre la prise en charge par la mutuelle et celle par la prévoyance, ce qui est intolérable.*
- Mettre en place des événements mensuels et annuels de cohésion d'équipe dans chaque BU et 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.
- Ouvrir des négociations sur **le télétravail**, en mettant en place une période de test.
Certains d'entre nous travaillent déjà sur autorisation hiérarchique à domicile en l'absence de tout cadre et de règles partagées.
- Installer des locaux à la disposition des collaborateurs pour leur temps de détente (ex : salle de sport)
- 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%.
- 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.
- Rechercher un prestataire de restauration qui assure des repas équilibrés à des prix accessibles sur les sites les plus importants en effectif
- Mettre en place une mission handicap, et une politique d'embauche des personnes handicapées.
- Accélérer la réfection des locaux, avec un aspect complémentaire liés à l'ergonomie des postes de travail.

Formation

- Recenser les salariés qui n'ont pas suivi de formation depuis plus de 2 ans et leur assurer au moins **5 jours de formation en 2017**,
- Mettre en place une politique de formation qui permette
 - aux femmes et aux hommes d'une part,
 - aux métiers administratifs et aux métiers techniques d'autre part,d'avoir **un traitement égal** en terme de formations en heures, sans se contenter de former pour s'adapter aux outils de nos clients, mais développer nos compétences techniques via des formations de pointe.

Evolution professionnelle

- Définir et communiquer des fiches de postes pour tous.
- **Respecter les coefficients SYNTEC pour tous** et notamment les annexes 1 et 2 de classification de notre convention (coefficient / compétences / historique / formations).
- Dans la continuité, mettre en place un **accord GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)
La GPEC nous permettra de mieux affronter les futures crises, et de limiter les départs non souhaités de l'entreprise, mais aussi d'être beaucoup réactif aux demandes des clients. Tout le monde y gagne.
- Réaliser des entretiens professionnels **différenciés** des entretiens individuels.
L'entretien professionnel vise à évoquer les souhaits et opportunités d'évolution. L'entretien individuel annuel vise à évaluer le travail de l'année écoulée et à fixer des objectifs pour l'année à venir. Leur objectif est bien différent.

NOS ATTENTES :

**Il est temps que nos dirigeants et ceux du Groupe SEGULA reconnaissent
le travail de leurs « collaborateurs »...
En valorisant ENFIN LE PROFESSIONNALISME DE CHACUN !**