

# 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 coût 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<sup>er</sup> 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 !**