

2019 : VRAIMENT LEADER ?

Grâce à nos bons résultats, nous allons voir prochainement l'arrivée dans le giron de Segula d'une partie du BE R&D d'Opel en Allemagne. Cela confortera le Groupe Segula en tant que Leader Européen des Ingénieristes Automobiles.

Nous progressons aussi socialement, après de longues négociations, ces dernières semaines sur :

- Signature d'un accord pour une phase de test sur le télétravail
- Signature d'un accord relatif à la GEPP Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Janvier 2019 a été le mois de la fusion des sociétés **SMEWT (ex-PSA) et SMA** au sein d'une seule entité renommée (SMA...). Nos activités ont donc été renforcées par les compétences de nos nouveaux collègues, dont les besoins et problématiques doivent être intégrés dans nos demandes.



Début 2019, SEGULA communique à grands frais sur « **2018, UNE ANNEE EXCEPTIONNELLE** »

Aussi, pour ces NAO, nous avons pris le parti de **concentrer nos demandes sur la valorisation du travail fourni afin d'endiguer le turn-over et de devenir aussi un LEADER SOCIAL.**

NOS DEMANDES :

Pratiques de rémunération

Fidéliser plutôt que de favoriser le turn-over !

Plus de 750 recrutements en 2018, dont plus de la moitié n'a servi qu'à remplacer les démissionnaires, qui plus est, à des salaires plus élevés que ceux de nos fidèles employés...

Coût des départs, coût des recrutements, coût des recouvrements, coût des formations, et coût de la part différentielle des salaires pour les remplaçants...

Au final, le turn-over aura coûté à la société, plus de 4 Millions d'Euros en 2018 !!

Cet argent aurait été plus profitable, s'il avait été consacré à une politique salariale. Sans compter l'impact au niveau de la Qualité de Vie au Travail (Départ des collègues, chantage au départ, etc).

En conséquence, nous demandons que **2.5%** de la masse salariale soient consacrés aux augmentations individuelles afin de valoriser les compétences et la performance, avec un seuil de 50€ minimum.

Nous demandons également, que la fidélité soit récompensée par le biais d'une prime de fidélité graduelle, de 200 à 700€ ; et qu'une partie de l'enveloppe serve au rattrapage de salaires des fidèles les moins payés.

Maintenir le pouvoir d'achat !

En 2018, selon l'INSEE, l'inflation n'a jamais été aussi importante depuis presque 5 ans : 1.8%.

En conséquence, nous demandons **une augmentation générale de 1,8% pour les salariés sous les 3500€ bruts par mois** et que les salariés qui n'ont pas été augmentés d'au moins 50€ ces 3 dernières années, bénéficient d'une augmentation minimale de 50€ rétroactivement sur janvier 2019.

Plus d'équité en matière d'augmentations salariales entre les BU !

Lors des NAO 2018, la Direction avait enfin consenti à partager la règle de distribution des augmentations, à raison de 30% de collaborateurs augmentés par BU. Cette transparence est un progrès en soi, mais soulève de nouvelles questions. En effet, une BU dont les collaborateurs sont - pour des raisons historiques ou conjoncturelles - sous-payés, continue de ne pas pouvoir rattraper l'écart car les BU ont toutes le même pourcentage de la masse salariale pré existante affecté aux augmentations. Nous proposons un dispositif en valeur, c'est-à-dire une **enveloppe d'augmentation en valeur** et non en pourcentage.

Intéressement / PEE

La Loi **PACTE** favorise la mise en place de dispositifs d'intéressement dans toutes les entreprises, en particulier les PME. Segula n'est plus une PME depuis longtemps, puisque le Département Automobile est en passe de devenir le leader européen dans son domaine, et n'a pas mis en place d'accord d'intéressement ! Nous demandons l'**ouverture de négociations** d'ici la fin de l'année sur le sujet, de façon à pouvoir l'intégrer dans les NAO 2020.



Qualité de Vie au Travail

Pouvoir prendre en charge ses enfants malades !

Depuis longtemps aussi, la CFE-CGC souhaite l'établissement de jours enfants malades rémunérés. Nous demandons **2 jours par an pour les enfants avant le collège et 1 jour à partir du collège**. D'ailleurs une passerelle entre le télétravail et la problématique des enfants malades est facilement envisageable.

Et encore :

- Prendre le **barème ACOSS** dans le cadre de l'accord frais de déplacement en cours de négociation.
- Instaurer une prime d'éloignement afin de récompenser celles et ceux que l'on sollicite dans le cadre de grands déplacements.
- Mettre en place un dispositif national et généralisé pour **accompagner la mobilité**.
- Création de zones de rencontre et d'activités pour les salariés sur les différents sites.
- Instaurer une politique d' « anticipation » / **caisse tampon des indemnités prévoyance dès le 91^{ème} jour d'arrêt**.
- 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 au poste de travail**.
- Un complément de mutuelle (à négocier), et maintien des 120 points retraites des assimilés cadre.

Formation & Évolution professionnelle

L'accord GEPP (ex-GPEC) que nous venons de signer nous permettra 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.

- Privilégier les montées en compétences internes avec revalorisation de salaires (hors NAO),
- Mise en application du « tuteur » pour les jeunes embauchés (comme prévu dans le contrat de génération)
- Recensement et formation des salariés n'ayant pas eu de formations ces 3 dernières années.

Spécifique EX-SMEWT

L'historique des négociations sur SMEWT génère des demandes spécifiques pour les salariés de ce périmètre :

- Compensation des pertes de budget des Activités Socio-Culturelles CE tel que promis par SEGULA.
- Reconnaissance du travail des employés, en augmentant leurs coefficients.
- Compensation du décalage des congés, perte de droits associés à la médaille du travail, prime transport.