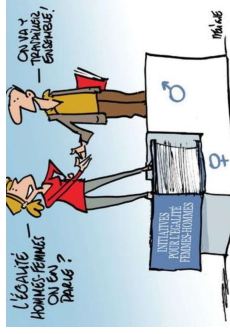




respecter le ratio global de l'entreprise.

Un engagement a été pris pour les métiers pour lesquels la part de femmes est inférieure à la moyenne de l'entreprise (actuellement 17%), de rattraper ce retard sur la durée de l'accord.



Les HORAIRES

L'accord précédent recommandait de ne pas organiser de réunions après 17h30. Désormais les plages horaires journalières sont définies et les règles plus claires : Des réunions récurrentes (par exemple une revue hebdomadaire, une task force quotidienne) ne peuvent pas être tenues avant 08h30, entre 12h30 et 13h30, et après 17h30, sauf si on travaille avec des pays sous d'autres fuseaux horaires.

Merci d'alerter vos élus et/ou vos Délégués Syndicaux si des rituels sont ou venaient à être en écart avec ces nouvelles règles, afin qu'ils fassent respecter cet accord.

ACCORD EGALITE PRO

de congé Enfant malade par enfant et par an (jusqu'au dernier jour des 11 ans), accordé ponctuellement ces derniers temps à l'occasion des Négociations Annuelles Obligatoires

Demi-journée PAPIERS

Nous avons demandé un effort pour nos collègues de nationalité étrangère qui sont confrontés à des contraintes administratives : Des autorisations d'absence d'une demi-journée sont désormais accordées pour les formalités en préfecture, comme le renouvellement du titre de séjour.

Les PAPAS

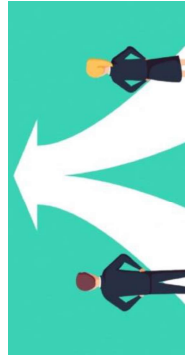
Le législateur a significativement étendu en 2021 la durée du congé de paternité (de 11 à 25 jours). L'accord prévoit maintenant grâce à nous, un maintien du salaire de base pour les salariés de SMA de plus d'un an d'ancienneté au-delà de l'indemnité journalière de l'assurance maladie dans la limite du plafond de la sécu.

SALAIRE F/H

Concernant l'égalité de traitement salarial entre nos collègues femmes et hommes, l'augmentation individuelle d'un montant au moins égal à la médiane des augmentations de l'année des congés de maternité ou d'adoption est reconduite. La part des promotions chaque année entre hommes et femmes doit

L'accord relatif à l'égalité professionnelle a été reconduit en fin d'année 2021 avec quelques ajouts ([clic-ici pour le télécharger](#)). La CFE-CGC a été la seule Organisation Syndicale à signer cet accord.

Il fait partie des rares accords dont la négociation est obligatoire, et impose la mise en place d'une charte par l'employeur si les négociations n'aboutissent pas. A défaut d'accord, la charte pourrait être moins-disante que ce qui avait été prévu dans les négociations...



QUANTITE VIREE TRANQUILLEMENT

Nous nous sommes totalement opposés à intégrer dans cet accord la moindre mention relative à la Qualité de Vie au Travail (QVT), qui a été très largement sacrifiée par la Direction de SMA, lors de la crise pour sortir des effectifs des centaines de collègues en Activité Partielle.

DES NOUVEAUTES ?

JOUR ENFANTS MALADES

Même si les avancées peuvent paraître pour certains limitées par rapport à la version précédente, la CFE-CGC l'a signé essentiellement parce qu'il « sanctuarise » un jour

Nous espérons que ce numéro vous a satisfait. Vous pouvez nous faire part de vos remarques ou sujets que nous nous efforcerons de traiter et de faire paraître dans nos prochains numéros.

<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** !

Bonjour à toutes et à tous,

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

En premier, nous espérons que vous allez toutes et tous bien, ainsi que vos proches. Optimistes, nous avions envisagé courant janvier, de vous présenter nos vœux pour la nouvelle année, en vous annonçant, par la même occasion, la signature de l'accord Télétravail, tant attendu par tous. Pour obtenir un contenu intéressant, il nous aura fallu plus de temps.

La CFE-CGC a donc signé pour vous l'accord Télétravail, ce 31 janvier 2022. Nous vous en parlerons dans ce numéro.

Nous profiterons de cette parution pour partager avec vous notre façon d'appréhender collectivement, les diverses négociations POUR VOUS. Nous vous laissons découvrir cela plus bas.

Bonne Lecture.

BREVES DE SEGULA

activité, répondez : « Non ! », et venez nous en parler.

PRO EN ANGLAIS ?

De nombreuses missions nécessitent des échanges en Anglais, tant à l'oral, qu'à l'écrit. (Notamment STELLANTIS). Au-delà des refus insensés que certains d'entre vous essuient, pour observer ensuite la perte de ces missions, il nous paraît important d'obtenir l'association d'actions de l'English Academy à celles de parcours pédagogiques en présentiel.

ODM

L'Ordre De Mission doit être obligatoirement validé avant de partir. Pas d'ODM = Pas de mission !

LES 115 « La suite »

Contrairement au blabla de certains... Pour profiter des avantages du CSE de SMA, il faut une certaine ancienneté au sein de SMA, différente de celle au sein du Groupe. Les 115 ne pouvaient donc bénéficier des chèques cadeaux de Noël. Nous avons alors proposé à la Direction de gérer le sujet pour eux (même avantage de SMA et ensuite on fait face à la direction les couts). Réponse : NON.

Bienvenue les 115 !



Y A-T-IL UN PILOTE ?

En 6 mois, nous avons connus plus de 4 réorganisations / désorganisations. Savons-nous Qui pilote ? Où aller ? Où atterrir ? Comment peut-on être crédible face à nos clients ? Le pilote a peut-être une réponse...

MAIS QUI PILOTE ???

EFFECTIF SMA :

Effectifs au 28/02/20 : 2978
 Effectifs au 31/03/21 : 2149
 Effectif au 31/12/21 : 1913
 Des commentaires ???

LES 115 « Le début »

115 salariés de Nanterre, rattachés au siège du groupe ont été mutés dans SMA au 01/09/21. Date d'information du CSE de SMA : 22/09/21. Cherchez l'erreur...

ADARTECH

Les collègues d'ADARTECH viennent également de nous rejoindre. Deux élus de la société sont maintenant présent aux réunions du CSE (sans pouvoir voter). Pour rappel, c'est la CFE-CGC qui dans l'accord structurel a prévu cette possibilité

NAO

Grands sujets parmi les sujets chez nous. Nous allons nous y atteler plus tôt cette année. Première réunion le 15/02/2022. On vous tient informés.

CPF

Si on vous « demande » de piocher dans votre CPF pour payer des formations nécessaires à votre

TOUJOURS POUR VOUS, JAMAIS SANS VOUS !

Recadrage en préambule...

Pour mémoire, depuis les dernières élections, seules la CFE-CGC et la CFDT peuvent participer aux négociations avec la Direction...

Négocier peut paraître chose facile, mais n'est pas aussi simple qu'on le souhaiterait.

Il ne s'agit pas de s'asseoir autour d'une table à écouter ce que les autres auraient comme propositions, pour ensuite se les approprier...

Négocier nécessite de se professionnaliser pour chacun des sujets abordés, de recueillir les besoins du terrain, et de construire un argumentaire solide afin de défendre les intérêts collectifs.

Comme il n'est pas dans la nature humaine de renoncer facilement à certains fondamentaux, la capacité d'adaptation doit rester le fil conducteur des débats.

Comment travaillons-nous ? Comment négocions-nous pour vous auprès de la Direction ? Nous allons vous synthétiser notre processus.

AU COMMENCEMENT

Lorsqu'un nouveau thème se présente à la négociation, soit par l'actualité, soit par nécessité au sein de SMA, notre première réaction est de faire le point sur nos compétences dans le domaine abordé. A défaut, nous nous formons et regardons ce qui se

pratique dans les autres entreprises de notre secteur.



Nous avons en effet la chance d'avoir une fédération qui forme énormément ses élus.

Fort de cela, nous mettons en place un petit groupe de Travail propre à chacune des négociations au sein de la Section CFE-CGC SMA.

Etape importante : Nous nous appuyons sur le benchmark de ce que VOUS voulez !

Nous avons été élus par vous. Nous nous efforçons donc de matérialiser ce que VOUS désirez.

AU CŒUR DES DEBATS

Une fois cette phase préparatoire terminée, nous participons activement aux diverses réunions pour être VOTRE porte-parole, en défendant VOS attentes de la façon la plus constructive possible. Rien ne sert de crier.

Les arguments les plus objectifs sont les meilleurs.

Comme une négociation est faite de compromis, notre force

HISTORIQUE

Après des années de revendication par la CFE-CGC pour la mise en place d'un dispositif de télétravail, nous avons signé en 2019, un accord cadre pour la mise en place d'une période test pour un nombre limité de collaborateurs.



Cet accord nous a permis d'être presque à l'heure et préparés pour répondre aux besoins imposés par la pandémie de COVID, quand l'état a obligé les sociétés à télétravailler.

Après de longs mois de négociations poussives à cause des confinements et restrictions sanitaires qui imposaient, de fait, le télétravail, mais aussi après un temps avorté à cause de la Direction qui avait envisagé de supprimer le ticket restaurant les jours télétravaillés (sic !), la CFE-CGC de SMA a signé seule le 31 janvier 2022 [\(cliquez-ici pour le télécharger\)](#) un accord télétravail applicable pour tous les salariés éligibles de SMA.

Pour mémoire, le législateur prévoit que cette organisation du travail doit toujours être sur la base du volontariat, donc à la demande du salarié.

NOMBRE DE JOURS ?

Que contient donc cet accord ? Le nombre de jours télétravaillés est de 2 jours maximum par semaine en régime général ; Les femmes enceintes et les travailleurs handicapés peuvent accéder à un jour supplémentaire.

Une spécificité sur les jours concernés : Soit ils sont identiques chaque semaine, soit flexibles en accord avec son manager, et contrairement à beaucoup d'autres entreprises, vous pourrez télétravailler le lundi et le vendredi, ainsi que par demi-journées.

En cas de situation particulière (immobilisation pour raisons médicales par exemple), ils peuvent être étendus sans limite.

JE VEUX, MAIS MON CHEF ?

En cas de refus du Manager, celui-ci devra motiver par écrit sa position selon les critères définis dans l'accord. En cas de motif hors critères, vos Représentants du Personnel CFE-CGC interviendront.

UN AVENANT

Afin de sécuriser le dispositif pour vous, il donnera lieu à un avenant au contrat de travail. Ce dispositif est réversible sans aucun préavis pour le salarié, avec un préavis de 2 semaines pour l'employeur.

DES MANAGERS FORMES

Manager des salariés à distance est autre chose que de le faire en présentiel. Nous avons obtenu la formation des Managers au management à distance (SMA est une des rares entreprises à le prévoir).

Avant la signature de l'accord, la CFE-CGC a obtenu de la Direction que le télétravail soit possible dès la fin du deuxième mois d'ancienneté, et qu'un second lieu de télétravail puisse être prévu dans l'avenant.

ACCORD TELETRAVAIL

UNE ETAPE VERS DEMAIN

Afin que cet accord ne soit qu'une étape vers un dispositif plus riche, nous avons fait limiter sa durée sur 18 mois, car à ce jour, il n'était pas possible d'obtenir une compensation financière pour le télétravailleur.

UNE COMPENSATION ?

Cette absence ponctuelle de compensation a posé débat au sein de la section syndicale CFE-CGC, qui au regard des pertes financières de la société, a jugé collectivement qu'il valait mieux un accord qui définisse des règles partagées sans compensation financière que pas d'accord du tout, surtout que beaucoup d'entre vous préfèrent limiter leur temps dans les transports. **Rassurez-vous, nous n'abandonnerons pas ce point.**



Certes, au premier abord, donner un cadre au télétravail, après des mois de souplesse peut paraître contraignant. Mais une fois la pandémie derrière nous, cadreur, c'est aussi limiter les dérives et rendre accessible ce mode de travail au plus grand nombre.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus et Délégués Syndicaux CFE-CGC pour la bonne application des règles et enrichir le sujet, afin d'être tous ensemble bien armés pour la renégociation de cet accord qui commencera dès début 2023.