

LIVRET D'ACCUEIL



CFE-CGC



SEGULA MATRA



AUTOMOTIVE

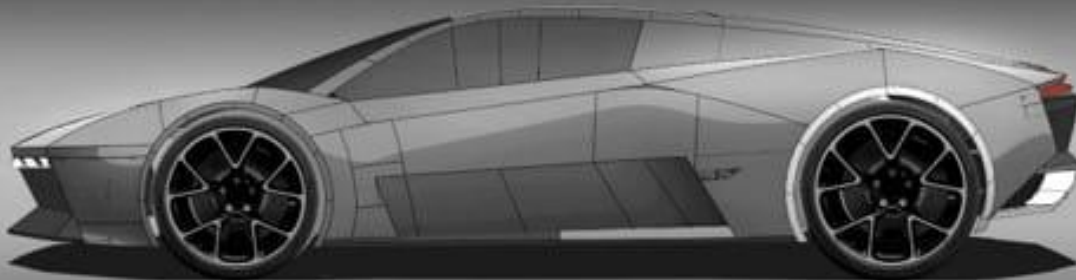


IMAGE CREE PAR NOS COLLEGUES DU DESIGN

LIVRET D'ACCUEIL CFE-CGC SMA

INDEXE

BIENVENUE AU SEIN DE SEGULA MATRA AUTOMOTIVE	3
SEGULA C'EST QUOI ?.....	4
LA BRANCHE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES « Convention collective dite SYNTEC »	5
Délégués Syndical / Membres du CSE / Représentant du Proximité QUELS ROLES ? QUELS DIFFERENCES ?	6
SITE INTERNET DU CSE :	8
VOS ELUS ET AFFILIE(E)S CFE-CGC SUR VOS REGIONS.....	9
COMMENT NOUS NEGOCIONS	10
ACCORD TELETRAVAIL	11
ACCORD EGALITE PRO	12
LA LOI MATHYS : LA SOLIDARITE EN MARCHÉ CHEZ SMA !	13
L'ACCORD 35H SMA - LES GRANDES LIGNES	14
ACCORD GEPP.....	17
EXEMPLES DE REUSSITE CFE-CGC.....	18
LE RESEAU CFE-CGC FIECI	19
LA FORMATION DE VOS ELUS ET ADHERENTS,.....	20
LA COMMUNICATION CFE-CGC SMA	21
DU POUVOIR D'ACHAT EN PLUS POUR VOUS	22
Bulletin d'adhésion à la CFE CGC SMA	24
Notes personnelles.....	27

**LE RESEAU CFE-CGC SEGULA
L'INGENIERIE DE VOS DROITS
NOTRE ADN : VOUS DEFENDRE !**

BIENVENUE AU SEIN DE SEGULA MATRA AUTOMOTIVE

Bonjour Cher(e) Collègue,

Vous venez d'intégrer la Société SEGULA Matra Automotive (SMA). Bienvenue !

Au sein de l'équipe CFE-CGC SMA, il nous semble important que vous puissiez identifier les Représentants du Personnel CFE-CGC dès votre arrivée, mais également de vous faire connaître au sein de notre réseau.

Pour être au plus près de vous, nous avons vous via différents canaux, tracts, site internet CFE-CGC, LinkedIn, FACEBOOK. Nous essayons d'être au plus près de vous, entre grâce à notre journal « le CFE-CGC NEWS ».

Vous avez été nombreux à nous demander un livret avec les grandes règles internes sur les accords que nous avons négociés pour vous, sur le fonctionnement de la CFE-CGC, etc.

Vous en avez rêvé, nous l'avons fait ! 😊

Vous pourrez découvrir dans les pages suivantes, une rapide synthèse des différents accords que nous avons signés au sein de SMA, et quelques exemples d'avantages que vous avez maintenant au sein de SEGULA grâce à la CFE-CGC.

Pour que ce livret soit plus agréable à lire, vous pouvez l'imprimer en A4/livret (impression en recto-verso, bord court) afin de vous faire un vrai livre que vous pourrez garder avec vous.

Régulièrement, auront lieu des mises à jour de ce document d'intégration afin de vous faire part des nouveautés que nous aurons négociées pour vous.

Nous allons ici vous décrire le RESEAU CFE-CGC au sein du Groupe SEGULA et au sein de la branche des Bureaux d'Etudes Techniques (dite Syntec). *Car oui, avant tout, nous sommes un réseau !*

Nous allons aussi vous faire part des avantages à être adhérents à la CFE-CGC... ***Et on peut même dépenser moins...***

Excellente lecture

Sylvain DUTREMBLAY

Frédéric GROSJEAN

Philippe BONNOT

**LE RESEAU CFE-CGC SEGULA
L'INGENIERIE DE VOS DROITS
NOTRE ADN : VOUS DEFENDRE !**

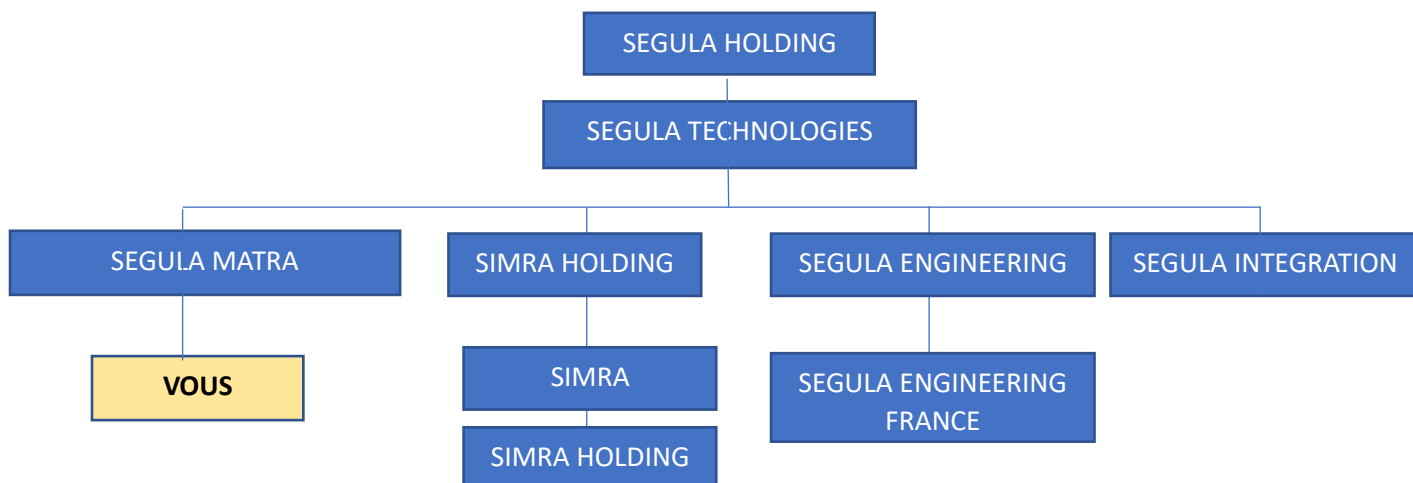
SEGULA C'EST QUOI ?

SEGULA Technologies est un groupe d'ingénierie français créé en 1985 par Gérard GHRENASSIA, qui compte aujourd'hui environ 12 000 salariés dans 30 pays. Le siège social du Groupe est situé à Nanterre (92).

SEGULA Technologies travaille sur des innovations technologiques, comme la voiture autonome, l'avion électrique et le stockage d'énergie sous-marine.

L'entreprise intervient en ingénierie (Produit, Process, Conseil), notamment dans le secteur automobile, en aéronautique, et dans le domaine de l'énergie. Elle a également une activité de production industrielle avec des usines en France et à l'étranger.

Gouvernance et structuration du Groupe



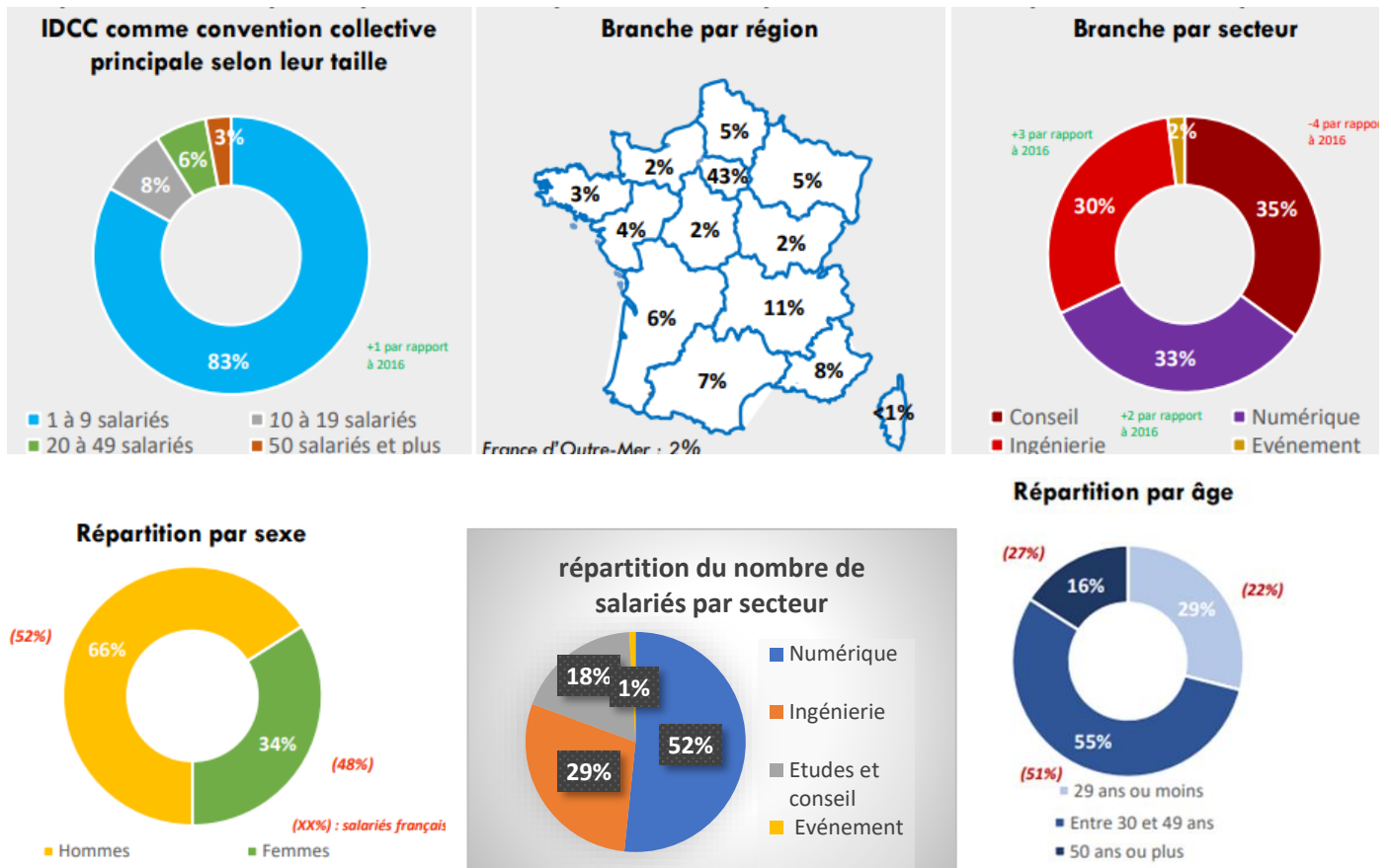
Les périmètres d'intreventions de SEGULA Matra Automotive :



LA BRANCHE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES

« Convention collective dite SYNTEC »

Avec plus de 100 000 entreprises (plus de 5% des entreprises nationales) et plus de 1.2 millions de salariés, couvrant 4 grands secteurs (Numérique, Conseil, Evènementiel et surtout l'Ingénierie), vous arrivez dans une des plus Grandes Conventions Collectives de France, celle des BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, dite SYNTEC (nom du Syndicat Patronal couvrant 90% des sociétés de la Branche).



LES COEFFICIENTS

De par les activités que nous avons au sein de l'entreprise, nous n'avons pas de salariés dans le premier collège, qui ne concerne que des fonctions d'exécution. Nous possédons donc toutes et tous à minima, des connaissances techniques relevant des catégories de Technicien, d'Agent de Maîtrise ou de Cadre.

	1 ^{er} collège	2 ^{ème} collège	3 ^{ème} collège
intitulé	Employé	Technicien, Agent de Maîtrise (et Assimilé cadre)	Cadre
position	1.1, 1.2, 1.3	2.1, 2.2, 2.3 3.1, 3.2, 3.3	1.1 à 3.3
Coefficients	240-250	275 à 500	95 à 270
Tache	Fonctions d'exécution <i>N'existe plus chez SMA</i>	Fonctions d'étude ou de préparation	Fonctions de conception ou de gestion élargie.

Nous avons d'ailleurs été le seul syndicat à œuvrer pour les salariés de l'ex collège 1, pour que la technicité de leur emploi soit correctement reconnue et valorisée au bon coefficient

Délégués Syndical / Membres du CSE / Représentant du Proximité

QUELS ROLES ? QUELS DIFFERENCES ?

ROLE DES DELEGUES SYNDICAUX

Le délégué syndical (DS) assure le lien entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Il a le monopole de la négociation au sein de la société et négocie entre autres les sujets :

- Salaires, durée et organisation du temps de travail et l'épargne salariale,
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La qualité de vie au travail,
- Accord Structurel et fonctionnement des Instances (RP, CSE, DS),
- Etc.

Il doit être force de proposition et innovant pour faire progresser le droit de ses collègues.

Il anime la Section Syndicale

Il formule des propositions, des revendications ou des réclamations auprès de l'employeur

Il représente son Syndicat auprès de l'employeur

Il assiste le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à sanction disciplinaire ou éventuel licenciement.

Il peut également agir dans différentes Instances de la Société Française pour représenter l'intérêt des citoyens
La FIECI CFE-CGC, est un Syndicat, mais avant tout, c'est un RESEAU, entre les salariés et les sociétés (voir p21)

ROLE DU CSE

PARTIE VISIBLE DU TRAVAIL DU CSE

- Réunions avec la Direction
- Permanence du CSE
- Avantages sociaux

PARTIE INVISIBLE DU TRAVAIL D'UN CSE

- L'organisation du Travail :
 - L'état financier et économique de la société;
 - L'orientation social de l'entreprise
 - Analyse de l'effectif
 - Les stratégies de l'entreprise;
 - Licenciement collectif pour motif économique
- Conditions de Travail et d'Emploi :
 - Analyse de la Formation Professionnelle
 - Aide aux logements,
 - Prévention des risques professionnelles
 - Inspections et Enquêtes
 - Aide aux personnes en situations de handicap
 - Assistance aux salariés (conseils et entretiens)

- Les RP, Représentants de Proximités, sont une émanation du CSE mis en place par accord par les DS, voir plus bas et page suivante pour leurs rôles au sein de SMA.

VOS INSTANCES DU PERSONNEL AU SEIN DE SMA

Vos instances sont mises en place via un accord que l'on appelle accord structurel.

Vous pourrez le trouver en cliquant [ici](#), ou en scannant le QR CODE → → →



Quelle est la vision de la CFE-CGC pour la création du Comité Social et Economique de SMA ?



1 CSE NATIONAL :

Prérogatives consultatives : Economique, Politique sociale, Formation, Pilotage des Activités Sociales et Culturelles (ASC) sur toute la France, Hygiène et Conditions de Travail en partie déléguée aux Représentants de Proximité (RP).

Constitution : 21 élus titulaires et 21 suppléants.

REPRESENTANTS DE PROXIMITE : (Pour mémoire, pas de RP possible SANS accord).

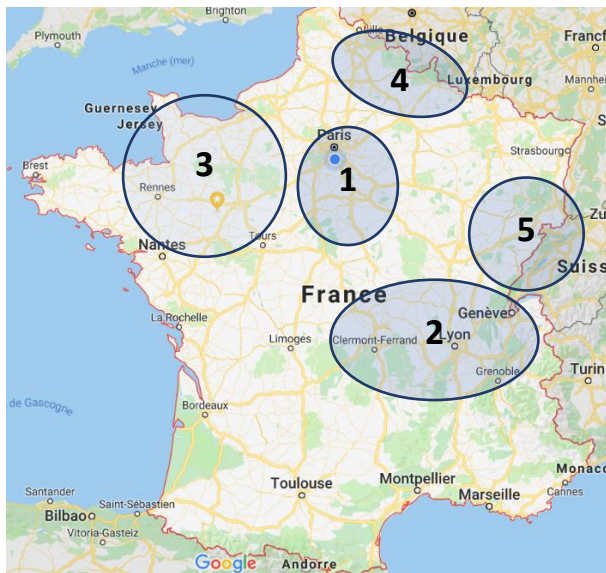
Fonction : Anciennes prérogatives DP et CHSCT pour tout ce qui impacte moins de 150 personnes, plus participation active aux ASC du site et de la région.

Nombre : 57 RP répartis régionalement et désignés par site (Lors de la 1ère réunion du CSE, par les membres du CSE), pour une meilleure représentativité locale.

Fonctionnement : Réunion mensuelle avec la Direction, temps passé aux activités de RP comptabilisé comme temps de travail normal.

Un PLUS en IDF : Création d'un Comité Régional IDF ayant en charge l'hygiène et les conditions de Travail des sites de la région (car plus de 1500 salariés).

Il est à noter que la configuration ici présentée est à la date de la signature de l'accord structurel en 2019. Depuis, des sites ont été fermés (Linas, Bron, etc) et de nouveaux sites ont été créés : Metz, Vénissieux, etc.



N°	Sites	Nbr de RP	RP / Région
1	LA FERTE VIDAME	4	22 RP
	LINAS	1	
	NANTERRE	1	
	TRAPPES et sites clients	16	
2	BRON	7	9 RP
	CLERMONT FERRAND	2	
3	CHARTRES DE BRETAGNE	5	11 RP
	CLEON	2	
	CAEN	2	
	LE MANS	2	
4	LEZENNES	3	5 RP
	PROUVY	2	
5	BROGNARD	6	10 RP
	DAMPIERRE LES BOIS	1	
	VOUJEAUCOURT	3	

Il est à noter que la configuration ici présentée est à la date de la signature de l'accord structurel en 2019. Depuis, des sites ont été fermés (Linas, Bron, etc) et de nouveaux sites ont été créés : Metz, Vénissieux, etc.

ET DEMAIN ?

Pour les prochaines élections, une révision de l'accord structurel sera faite.

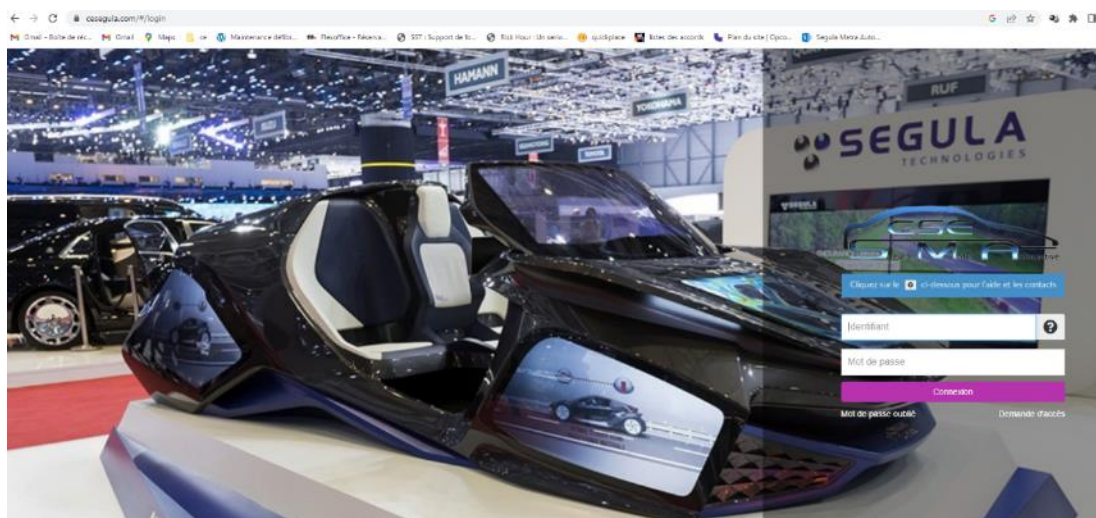
Vous avez des idées d'amélioration dudit accord ? cfecgc.sma@gmail.com

Vous voulez vous investir sur un des sites au niveau des RP ou du CSE : cfecgc.sma@gmail.com

SITE INTERNET DU CSE :

Vos élus du CSE ont mis en place un site internet pour communiquer et vous proposer des avantages.

www.cesegula.com



Pour avoir accès au site du CSE, il faut avoir 3 mois d'ancienneté minimum. Faire une demande d'accès en cliquant sur « demande d'accès » et en indiquant votre matricule SEGULA (que vous trouverez sur votre bulletin de salaire ou dans l'annuaire SEGULA), vous recevrez ensuite un courriel sur votre boîte courriel SEGULA avec les informations pour modifier votre mot de passe, et avoir accès aux avantages du CSE.

VOS ELUS ET AFFILIE(E)S CFE-CGC SUR VOS REGIONS

Vous avez des questions ? Vous avez des éléments à nous faire remonter ? Vous voulez prendre contact avec vos élus CFE-CGC, ou affiliés CFE-CGC. *Liste non exhaustive, car toujours en croissance.*

REGION NORD			REGION EST	
 Éric FLAMENT CSE - RP Nord 0618067269 eric.flament@gmail.com	 Sébastien SAUVE CSE - RP Nord 0688672263 Sauve.sebastien@gmail.com	 Frédéric SZWARC RP- Nord frederic.szwarc@segula.fr	 Filipe FERREIRA CSE 0622520905 filipe.ferre020@gmail.com	 Loïc MARCHAL RP Brognard 0606060606 Loic.MARCHAL@segula.fr
 Arnaud BATISSE CSE – RP Brognard 0684657239 arnaud.batisse.ce.sta@gmail.com	 Nicolas BOUET CSE – RP Brognard 0610332478 nbouet.cfecgc@gmail.com	 Arnaud JEAMBRUN CSE – RP Brognard 0670778680 jeambrun.cfecgc@gmail.com	 Hervé RAGNES RP BELCHAMP 0634969618 herve.ragnes@gmail.com	 MATTHIEU VERON RP BELCHAMP 0381302467 rp.segula.est@gmail.com
REGION SUD			REGION OUEST	
 CHLOE CHASSAGNOL RP SUD Clermont 0612497043 chassagnol.rp.csesud@gmail.com	 Marc-Etienne JUTARD RP SUD 0659635154 jutard.rp.csesud@gmail.com	 KARYNN MORAND RP Lyon 0619675915 morand.rp.csesud@gmail.com	 Patrick LEMONNIER RP OUEST Le Mans 0674705641 patrick.lemonnier@segula.fr	 Pia MOUA CSE – RP OUEST 0603347477 pmoua.irpsta@gmail.com
REGION IDF				
 Frédéric GROSJEAN CSE – DS 0620773520 fgrosjean.cgcsma@gmail.com	 Philippe JACQUET CSE - RP IDF 0610327943 pjacquet.irpsmt@sfr.fr	 Samuel COPIN RP IDF 0611572192 scopin.irpsta@gmail.com	 Philippe BONNOT CSE – DS – RP IDF 0628014630 p.bonnot_cg@yahoo.fr	 Hacène DAHMANI RP OUEST Le Mans 0621656610 hacene.dahmani@segula.fr
 Mohamed BELHASSAN CSE 0629963876 mbelhassan.cfecgc@gmail.com	 Vincent SZARCZ RP Trappes 0130684919 vincent.szarcz@segula.fr	 Sylvain DUTREMBLAY CSE - DS – RP IDF 0676151748 dut.cesta@gmail.com	 Céline GIRIER CSE – RP IDF 0672262611 cqirier.irp@gmail.com	 Jean-Luc GOUILLARD RP IDF 0673885273 jluca.irp@gmail.com
 Francis CHRISTIANY CSE – RP IDF 0615951433 francis.christiany.segula@gmail.com	 Eusebio ALVES RODRIGUES RP Trappes 0607900826 alveseusebio@aol.com	 VIRGINIE GUINET RP LA FERTE 0665452104 virinieguinet.rp@gmail.com	 Patrice CORNILLARD RP La Ferté 02 37 29 38 95 patrice.cornillard@segula.fr	 Laurent VATTMENT RP la Ferté 0689484383 laurent.vattement@segula.fr

Vous voulez rejoindre le réseau CFE-CGC SMA pour représenter votre site ou votre région, vous êtes les bienvenues !
cfecgc.sma@gmail.com

COMMENT NOUS NEGOCIONS

Pour mémoire, depuis les dernières élections (2019), 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 d'adaptation se doit de rester en éveil, afin d'assembler les idées partagées, toujours dans VOTRE intérêt.

A LA FIN

Tenant régulièrement informé la section CFE-CGC de la progression des négociations, guidés par une volonté du

consensus, **nous décidons ENSEMBLE** de notre future position, après une réflexion collégiale. En cas de besoin, nous procédons à un vote en interne.

Nous avons été élus par vous, pour vous représenter. L'avis de chacun est donc important.

Vous voulez participer encore plus ?

Si **vous** souhaitez à l'avenir nourrir ces débats, vous pouvez adhérer à la CFE-CGC. Votre cotisation sera confidentielle.

(Pour mémoire, 66% de votre cotisation sont déductibles de votre impôt sur le revenu, et donne lieu à un crédit d'impôts).

[Cliquez-ici pour télécharger le Bulletin d'adhésion CFE-CGC](#)

ACCORD TELETRAVAIL

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 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.

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.

UNE COMPENSATION GRACE A LA CFE-CGC

Initialement signé sans compensation financière, afin eu vous puissiez avoir accès au Télétravail.

La CFE-CGC a obtenue lors des dernière NAO 2023, une compensation financière à hauteur de 1.4€ par jours de télétravail.

Nous continuerons faire augmenter cette somme dans le temps.

Au moment où nous écrivons ces lignes, un avenant portant la période de 18 à 30 mois environ permettant les premiers ajustements afin d'améliorer l'accord signé (la compensation de 1.4€ et plus de flexibilité dans les jours).



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 2024.

ACCORD EGALITE PRO

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 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
Obligatoires

Annuelles

(actuellement 17%), de rattraper ce retard sur la durée de l'accord.

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 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

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.

DEMAIN

Demain, nous voulons ajouter dans l'accord que nous avons signé via un avenant :

- 3 jours en cas de fausses-couches,
- Jours en cas de règles douloureuses
- Augmentation du nombre jours enfants malades

LA LOI MATHYS : LA SOLIDARITE EN MARCHE CHEZ SMA !

Avant de rentrer dans le cadre de notre accord, un rapide historique sur la loi MATHYS.

L'accord que **nous avons rédigé** et signé au sein de SEGULA, a pour origine, un enfant prénommé « MATHYS », malheureusement aujourd'hui décédé suite à un cancer du foie.



Son père ayant épuisé tous ses jours de congés, ne pouvait rester auprès de lui pour l'aider et l'accompagner.

D'un geste spontané, et en dehors de tout cadre légal et avec accord de sa direction, ses collègues lui ont fait don de 170 jours de RTT.

Cela a permis au papa d'être auprès de son enfant jusqu'à son départ.

Les parents du petit Mathys ont ensuite créés une association pour promouvoir cette initiative. Grâce à eux, la loi dite « MATHYS » est entrée en vigueur au niveau national le 11 mai 2014.

Depuis cette date, la CFE-CGC SMA demande à la Direction de SEGULA la signature de cet accord et avions proposé une trame avancée.

Nous avons finalement pu signer cet accord le 15 décembre 2016.

Nous allons rapidement évoquer les grandes lignes de cet accord dans les paragraphes suivants. Pour plus de détails, vous pouvez le retrouver dans son intégralité sur notre site internet ou sur notre page FACEBOOK.

ALORS, NOTRE ACCORD ?

Bénéficiaires

Tous salariés de l'entreprise en CDI, CDIC ayant terminé sa période d'essai, qui assume la charge d'un conjoint (12 mois d'ancienneté dans ce cas) ou d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La demande devra être faite sur un formulaire papier (en annexe de l'accord).

La période d'absence dans le cadre de cet accord ne modifie en rien les droits et ancienneté du salarié bénéficiaire.

Donateurs

Tous salariés désirant aider à cette démarche d'entraide et qui a acquis suffisamment de jours de congés. Cela sur une base de volontariat anonyme via le formulaire de don qui est en annexe de l'accord.

Quoi donner ?

- CP correspondant à la 5ème semaine, acquis et non consommé,
- Jours de disponibilité,
- Jour dans le CET.

LE FOND DE SOLIDARITE

Tous les jours donnés iront sur un **fond de solidarité** mutualisé. Celui-ci sera décrétement au fur et à mesure des besoins.

UN COUP DE POUCE DE SEGULA

Il faut aussi savoir reconnaître quand il y a des choses positives chez SEGULA, et pas seulement souligner uniquement les problèmes.

Afin de lancer le système, dès la signature de l'accord, la direction provisionne le fond de solidarité de 30 jours (et malheureusement pour une famille, nous avons déjà un besoin).

SEGULA abondera aussi à cette solidarité entre salariés de SMA à raison de 50%. Pour deux jours donnés, SEGULA en ajoutera un, cela

jusqu'à ce que le fond atteigne 160 jours.

Un geste généreux.

COMMUNICATION

Suite à la signature de l'accord et tous les ans, une communication sera faite par SEGULA vers tous les salariés de SMA.

Une commission de suivi de l'accord sera réunie tous les 6 mois, pour faire le point avec une information au CE et ensuite aux salariés via les PV de réunions.

Nous vous ferons aussi des points réguliers dans le CFE-CGC NEWS SMA.

ET DEMAIN ?

Demain, nous espérons que beaucoup



d'entre vous participeront à cet élan de solidarité que nous avons pu initialiser chez SMA.

Une réflexion à avoir :

Et si demain, mon enfant ou mon conjoint avait un grave problème de santé, serais-je heureux de pouvoir rester auprès de lui ?

Si votre réponse est OUI !

SOYEZ SOLIDAIRE ! DONNEZ !

Nous n'espérons qu'aucun d'entre nous n'aura jamais de problème grave de santé au sein de sa famille ; et que très peu de personnes utiliseront ce fond que nous avons créé. Malheureusement, nous savons qu'il y a des besoins.

NOUS COMPTONS SUR VOTRE GENEROSITE !

L'ACCORD 35H SMA - LES GRANDES LIGNES

Dans cette partie, vous trouverez une mini synthèse des grandes lignes de cet accord.

1. Un peu d'histoire.
2. Un seul régime
3. Durée du travail
4. Temps de trajet
5. Heures supplémentaires
6. Droit à la déconnexion
7. Journée de solidarité
8. Temps partiel
9. Horaire Atypique
10. Congés payés
11. Autorisation de départ annuelle anticipé
12. Compte Epargne Temps
13. Loi Mathys
14. Suivi et révision
15. Conclusion

1. Un peu d'histoire

Rappeler l'historique de cet accord sera peut-être un peu long, mais il nous paraît important que vous sachiez, où nous étions, ce qui a été fait (ou pas), et là où nous en sommes aujourd'hui.

En 2007, avec la mise en place d'une seule entité couvrant sur toute la France toutes les activités automobiles, soit environ 8 sociétés, avec autant d'accord relatif à la durée du travail. Nous avons aussi avec le temps intégré de nouvelles sociétés : SODECA, EDAG, MATRA, ex-STS, avec encore une fois, des règles et usages bien spécifiques.

Heures de travail (36.5h, 37h, 38h, 39h, etc.), nombre de RTT : de 0 à plus de 12 JRTT (les plus de 10 JRTT touchent moins de 250 personnes sur 2250), date de références de prise des CP et RTT différentes : calendrier et Syntec. Etc.

Devant ce capharnaüm de règles sur une même structure ou souvent même les RH se trompent. **La CFE-CGC avait réclamé, il y a déjà de nombreuses années, la mise en place d'un accord permettant d'aplanir et d'uniformiser ces règles.**

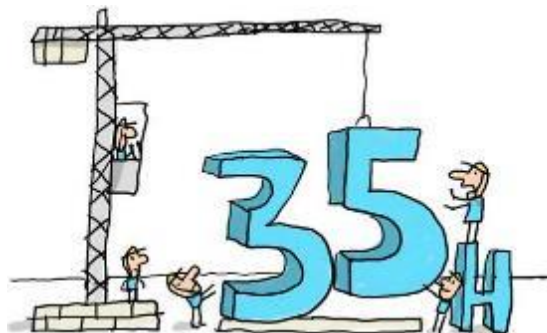
Grâce à nos demandes, en 2009 (et oui cela date...) le chantier est lancé. Mais début 2010, alors que nous avions presque terminé, la direction stoppe unilatéralement la négociation sans donner d'autres explications que :

« j'ai d'autres choses plus importantes à faire ».

En 2013, reprises des négociations, pour deux réunions. Officiellement pour la direction car un syndicat (autre que la CFE-CGC) ne voulait pas négocier...

Quand on veut négocier, il y a toujours des solutions. Faut-il encore vouloir faire avancer les sujets...

A noter que tous les ans depuis 2008, nous avons fait la demande de mise en place de cet accord lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires). **Tous les ans nous avons la même réponse : « oui, nous le ferons cette année ». Sans que cela n'arrive pour autant...**



En 2015, avec le rachat des activités Ex-PSA, **SEGULA est obligé de montrer « patte blanche »** à PSA et de prouver que le social peut avancer. Nous pouvons d'ailleurs remercier nos collègues CFE-CGC de PSA qui nous ont aidés sur le sujet.

Nous arrivons enfin en 2016, où les négociations ont reprises. Afin de faire

gagner du temps sur la négociation, nous avons repris l'accord là où il s'était arrêté en 2010 et nous l'avons remis à jour par rapport aux nouvelles réglementations mises en place depuis.

Après maintes réunions de travail, entre les Organisations Syndicales et la direction, et beaucoup de travail hors réunions. Cet accord est maintenant signé.

Mais que contient-il ?

Nous vous invitons à venir le découvrir en détail (45 pages) en le téléchargeant sur notre site internet à l'adresse suivante :

<http://www.fieci-cgc.org/segula/index.php/segula-matra-automotive-sma/cfe-cgc-news-sma-n-2-et-nouvel-accord-temps-de-travail-sma>

Vous trouverez ci-dessous une synthèse de l'accord par rapport aux sujets les plus importants :

2. Un seul régime

Aujourd'hui, l'intégralité des salariés de SMA, quelle que soit l'ancienne entité d'appartenance a les mêmes règles et fonctionnement que son collègue « EX-société rachetée ». Cela génèrera pour une minorité des salariés de sociétés acquises, parfois un avenant au contrat de travail (explication dans un autre chapitre). Cet accord sera aussi applicable à tous

les futurs établissements venant à être créés dans l'avenir.

Page 3 préambule : « Le présent accord se substitue à l'ensemble des anciens accords ayant le même objet, en vigueur au sein de l'entreprise au jour de la signature de l'accord. »

Page 3 – article 1 : « Le présent accord s'appliquera également à tout nouvel Etablissement de la société SEGULA MATRA AUTOMOTIVE qui sera créé ultérieurement. »



3. Durée du travail, pause et JRTT

Attention, pour les cadres forfait jours ou heures, les règles sont différentes, voir l'accord à partir de la page 12.

3.1 Temps de travail

38h pour toutes et tous par semaine réparties de la façon suivante :

- 35h de travail effectif.
- 1.4h de pose (soit 17min par jour),
- 1.6h générant 10 JRTT par an.

3.1.1 Salariés faisant moins de 38H/semaine :

Les salariés qui étaient sous les 38H par semaine verront leurs salaires revus à la hausse proportionnellement au temps à faire en plus pour arriver à 38h. (Moins de 90 salariés).

3.1.2 Salariés faisant plus de 38H/semaine :

Les salariés faisant plus de 38H, ne verront pas leurs salaires baisser (ce que nous avons pu obtenir dès le début de la négociation). Cela génère une augmentation du taux horaire pour environ 170 salariés. En général, le temps supplémentaire est relatif à l'obtention de JRTT supplémentaire(s).

A noter que pour ces salariés, les salaires étant payés 39 heures comprenant le temps de travail normal (35H), plus les temps de pauses (durée variable selon les accords existant avant) et les X JRTT obtenues. L'augmentation du taux horaire pouvant être intéressant si vous faites des heures supplémentaires de façon habituelle.

3.2 JRTT

Certains salariés avaient moins de JRTT, ils en auront plus.

Les salariés qui avaient plus de 10JRTT, en auront maintenant 10. Cette perte est compensée de deux façons :

- Don d'autant de JRTT perdus plus 1 mis directement sur le CET. Exemple : 12 JRTT = mise sur le CET de 3 jours. Action qui sera réalisée au plus tard d'ici septembre.
- Pour les salariés faisant plus de 38H. Le maintien du même salaire (qui comprenait les JRTT). Implique que même si les uns ou deux JRTT ne sont plus donnés, ceux-ci sont payés de façon masquée sur le salaire (**pas de perte de salaire et augmentation du taux horaire**).

Il y a ici un moindre mal, perte de 1 à 2 JRTT, mais ces jours restent et resteront payés dans l'avenir grâce au maintien du salaire.

La modification de votre quantité d'heures à faire par semaine peut engendrer la signature d'un avenant à votre contrat de travail (selon votre contrat).

Bien être vigilant que cet avenant dise bien qu'il n'y a pas de perte de salaire et qu'il ne comprenne pas d'éléments autres que ce sujet.

La partie qui concerne les salariés ayant aujourd'hui un horaire différent que 38H ou un nombre supérieur à 10 JRTT, n'est pas dans l'accord, mais dans la lettre d'engagement faite par la direction que vous pouvez retrouver scanné en dernière page de l'accord 35H en téléchargement sur notre site internet. [Ou en cliquant ICI](#)

4. Temps de trajet

Page 7 et 8. Vous pourrez trouver dans cette partie, les différences entre :

- Temps de trajet domicile – lieu habituel de travail,
- Trajet domicile – lieu de mission
- Temps de trajet qui coïncide avec l'horaire de travail
- Temps de trajet en dehors des heures de travail
- Déplacement ponctuel.

Qu'est-ce que vous faites samedi ?

SI ON PARLAIT DU TEMPS RÉEL DE TRAVAIL

REJOIGNEZ LA CFE CGC

CFE CGC Fieci
Commission Intersyndicale
Syndes Familiaux Ingénieurs
www.fieci-cgc.org

5. Heures Supplémentaires

Page 9 à 11. Le temps de travail de 38H comprenant des temps de pauses et des JRTT. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut se faire qu'à partir de 38H.

- **De 38H à 46H : + 25%**
- **Au-delà de 46H : +50%**

Pour pouvoir faire des heures supplémentaires, il faut un accord, même implicite de son responsable hiérarchique. Autrement, elles ne seront pas prises en compte.

Le document qualité pour faire cette demande, est en page 45 de l'accord que vous pouvez télécharger sur notre site internet. Vous pouvez le demander à votre RH, ou GDP.

Pour les salariés en mission chez un client qui fait plus de 38H (exemple 39h30min) ; il n'y aura pas besoin de faire de demande d'heure(s) supplémentaire(s). Cela doit être compris directement dans l'ODM, et payé avec la majoration qui va avec.

Les heures supplémentaires pourront être : payées, récupérées ou mises sur le CET.

HS : IMPORTANT !

Si on vous demande de faire des heures supplémentaires, et que votre manager ne veut pas signer le document.

Voici la réponse de la DRH sur le sujet : « Les salariés n'ont pas à faire d'heures supplémentaires sans document qualité signé par le manager ou le service RH ! »

6. Droit à la déconnexion

Nous avons aussi fait écrire dans cet accord qu'il est important de ne pas travailler chez soi. Pour deux raisons principales :

1 – il n'y a pas d'accord sur le télétravail.

2 – surtout parce que une fois parti du travail, vous avez votre vie à vivre ; vous devez être là, pour vos proches, autant le soir que le week-end.

En suivant ce même principe, s'il y a un accroissement de travail inhabituel ou anormal, vous devez tenir informé votre hiérarchie pour remédier à ce problème.

7. JOURNEE DE SOLIDARITE

Page 18 : Cette journée sera prise sur un des 4 JRTT de la direction.

8. TEMPS PARTIEL

Page 19. Sauf cas particuliers, il faudra choisir un des 4 régimes de temps partiel.

Ex : 28H / 4 jours 21H / 3 jours

Facilité de passage au temps partiel et retour au plein temps.

Attention le temps partiel, ne donne pas droit aux JRTT car le temps de référence du temps partiel est sur 35H (donc sans JRTT)

9. HORAIRE ATYPIQUE : Travail de nuit / VSD / Equipe pour des activités précises

Jusqu'à aujourd'hui, SEGULA ne pouvait répondre à certains appels d'offre sur des activités de maintenance ou pour des activités spécifiques de type roulage, ou d'atelier.

Cet accord permet pour des activités spécifiques (**hors bureau d'études**) de mettre en place des horaires atypiques (VSD, nuit, équipe), **pour les salariés volontaires**, via contrepartie.

Voir détail sur l'accord en page 22 à 30.

Le travail de nuit donne droit à une majoration de salaire, en théorie entre 22h et 05h. **Nous avons pu obtenir que cette majoration commence à 21h et se termine à 06h.**

Attention les temps de travail atypiques ne donnent pas droit aux JRTT, pour les mêmes raisons que le temps partiel.

10. CONGES PAYES

Page 31. 25 jours par an, devant être pris entre le 1^{er} mai et le 30 juin de l'année suivante.

S'il reste moins de 5 CP sur votre compteur, ils seront mis en automatique sur le CET.

Les congés d'anciennetés (à partir de 5 ans de présence) seront mis aussi en automatique sur le CET.

11. AUTORISATION DE DEPART ANNUELLE ANTICIPE

Page 33. Nous avons aussi obtenu pour tout le monde sur site SEGULA ou chez le client : que vous puissiez partir à 15H : le 24 décembre (ou le vendredi précédent si le 24 décembre tombe un samedi ou un dimanche), ainsi que le mercredi veille du Jeudi l'Ascension.

12. COMPTE EPARGNE TEMPS

Page 33. Réclamé depuis longtemps par la CFE-CGC, nous avons eu un écrit de la direction confirmant sa mise en place en octobre dernier. Il arrive enfin après plusieurs années de demande.

Le CET vous permet de mettre des jours (**CP, JRTT non pris au 30 juin**) ou des heures de travail (**HS**) dans un compteur, afin de pouvoir les prendre



selon vos besoins. Voir de vous les faire payer pour certains cas (ex : mariage, achat d'une résidence, naissance, etc.).

13. SUIVI ET REVISION

Nous avons beaucoup travaillé pour éviter que cet accord comprenne des erreurs ou des oublis. Afin de voir si tout fonctionne correctement, nous allons faire un premier point dans 4 mois, et un suivant dans 6 mois. Si nous constatons un problème, nous modifierons l'accord en conséquence.

Si vous constatez un souci, nous sommes à votre disposition :
cfcgcsma@gmail.com

14. CONCLUSION

Avec la direction, non sans certaines difficultés parfois, nous avons enfin pu aboutir à la mise en place d'un accord sur le temps de travail au sein de SMA.

Est-il bon ? Globalement, oui !

*Nous regrettons tout de même de ne pas avoir pu obtenir une **uniformisation du nombre de JRTT** à la hausse pour tous. Pour la direction, **c'était le seul point non négociable dès le premier jour des négociations...***

Peut-il être amélioré ? **OUI !**

Et nous comptons bien l'améliorer dans les mois et années à venir !

Mais quand nous regardons là où nous étions il y a encore quelques jours, et là où nous sommes aujourd'hui.

Nous sommes satisfaits du résultat : *Protections accrues des salariés sur un nombre n'important de points et des règles enfin claires et écrites.*

ACCORD GEPP

La formation professionnelle a toujours été une des grandes compétences de la CFE-CGC.

La mise à jour de l'accord de **Gestion des Emplois et Parcours Professionnel** est pour nous un point des plus importants car il agit sur la vision de l'entreprise et sa projection, notamment sur les futurs besoins de formations.

Le nouvel accord GEPP a été signé le 10/3/23 par la CFE-CGC (pour le télécharger clic-ici), faisant suite au 1^{er} accord également initié par notre syndicat, il met l'accent sur les points suivants :

- Affectation des salariés sur des fonctions de poste harmonisé (le bon coefficients/ poste / salaire)
- Faciliter le développement des compétences transverses et notamment sur les métiers en Vigilance

rémunéré porté à 72h (consécutives ou non).

- Encourager l'utilisation du CPF sur le temps de travail avec la possibilité d'abondement de l'entreprise à hauteur d'un montant minimum de **500€**.
- Mobilité personnelle des salariés : une journée de congés est attribuée tous les 3 ans pour déménagement.
- Sénior : Entretien pour tous les collaborateurs de plus de 55 ans qui le demandent.
- Possibilité de travailler à 80% si le salarié le souhaite. Compte tenu de

Les avantages de la GEPP

Pour l'entreprise

- Plan d'actions adéquat
- Anticipations des évolutions du marché
- Relation entreprise/collaborateurs améliorée
- Meilleure attractivité auprès des talents
- Missions valorisées pour les RH



Pour les salariés

- Plus de formation
- Plus de développement des compétences
- Expressions des souhaits d'évolution
- Meilleur accompagnement de carrière
- Des projets alignés avec leurs attentes
- Possibilités de toucher des indemnités en cas de non-réalisation d'accompagnement

C'est pourquoi, la CFE-CGC a insisté pour que tous les acteurs travaillant sur l'accord soient formés ensemble pour produire le meilleur accord possible.

- **Au moins 5% d'augmentation** en cas de promotion.
- Encourager la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : congé

l'actualité en cours, d'autres mesures seront étudiées dans le cadre d'un avenant au présent accord

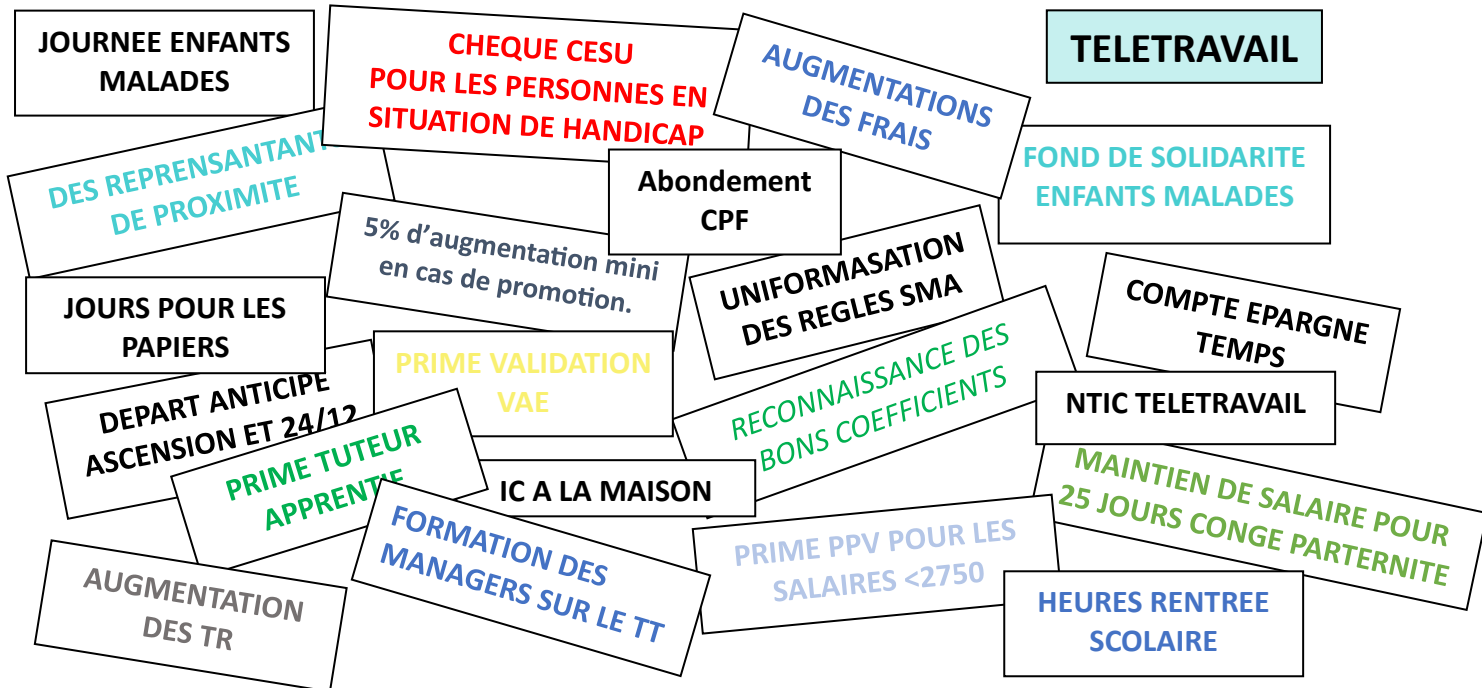
**LE RESEAU CFE-CGC SEGULA
L'INGENIERIE DE VOS DROITS.**

NOTRE ADN, VOUS DEFENDRE

EXEMPLES DE REUSSITE CFE-CGC

Nous vous avons expliqué dans les pages précédentes, comment nous négocions, ce que la CFE-CGC a signé comme accord, et une synthèse rapide de chaque accord.

Mais nous avons aussi obtenu plein d'autres choses. Vous ne le savez peut-être pas, en voici une liste non exhaustive :



500 000€ pour ceux qui nous lisent

C'est quoi encore cette histoire ? Comment grâce à la CFE-CGC SMA, les salariés ont récupérés plus de 500 K€ ?

En 2021, nous avons beaucoup communiqué sur la transmission de vos droits DIF (1800€ maximum) vers le CPF. Vous avez été nombreux à venir vers nous pour nous remercier de vous avoir permis de ne pas perdre vos droits.

Dernièrement, certains d'entre vous nous ont demandé quel a

été l'impact de notre communication sur le sujet.



En effet, la CFE-CGC SMA a beaucoup communiqué sur le sujet afin que vous ne perdiez pas vos droits à la formation.

Nous avons fait à l'époque un sondage sur notre site internet afin de savoir qui avait récupéré ses droits. Vous avez été plus de 500 salariés à nous répondre. Par rapport à vos réponses, nous avons estimé que vous avez récupéré l'équivalent de 500000€ minimum (estimation haute à plus de 800K€).

Comme quoi, il est utile de lire les communications de la CFE-CGC SMA 😊

**LE RESEAU CFE-CGC SEGULA
L'INGENIERIE DE VOS DROITS
NOTRE ADN VOUS DEFENDRE !**

LE RESEAU CFE-CGC FIECI

La CFE-CGC c'est avant tout, un réseau. Un réseau entre les différents établissements de SMA et aussi ceux du Groupe SEGULA. En effet, si vous voulez aller sur un autre périmètre du Groupe SEGULA, vous serez toujours guidé et couvert par des élus CFE-CGC.

En dehors du Groupe SEGULA, au sein de notre Branche, notre Fédération, la FIECI et notre syndicat SNEPI sont présents dans la majorité des entreprises. Vous trouverez alors des élus passionnés par le dialogue social et la protection des salariés.



Pour télécharger la présentation complète clic ici.....ou scanne le QR CODE →



Représentative sur l'ensemble des collègues présent au sein de SMA (voir page 5), nous représentons l'ensemble des salariés de la société.

A NOTER : TOUTE ADHESION à la CFE-CGC reste CONFIDENTIELLE par rapport à vos collègues, Manager et Direction.

LA FORMATION DE VOS ELUS ET ADHERENTS,

La formation syndicale constitue un axe fort dans le développement des compétences de chacun. Tant d'un point de vue professionnel au sein de SEGULA, qu'au niveau de la CFE-CGC, de notre fédération FIECI et de notre syndicat SNEPI.

En interne SEGULA, nous travaillons depuis de nombreuses années afin d'améliorer l'offre de formation interne, et pour avoir un Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences digne de ce nom (voir chapitre GEPP).

Accéder aux stages de la FIECI CFE-CGC, c'est non seulement permettre à tous ceux qui le souhaitent d'être formés aux droits du Travail, mais aussi d'être accompagnés dans leur parcours professionnel en favorisant leur épanouissement personnel.

La formation est un droit et le dispositif légal du Congé de Formation Economique, Sociale, Environnementale et Syndicale (CFESES) vous permet de bénéficier d'absences autorisées, considérées comme du temps de présence, et pour lesquelles le salaire est maintenu à 100% par l'employeur. **12 jours par an et par salarié ; 6 jours supplémentaires pour les porteurs de mandat.**

Votre adhésion vous permet d'accéder **gracieusement et facilement** à toutes nos formations, néanmoins celles-ci ont un coût (logistique, pédagogique) non négligeable(s). Aussi, nous vous demandons de bien vouloir tenir vos engagements après inscription et de vous présenter à ces sessions, ceci notamment afin de maintenir les planifications convenues en amont avec nos formateurs.

Nous vous rappelons par ailleurs les 2 formations obligatoires pour les membres du CSE : La formation économique et financière, et la formation santé, sécurité et conditions de travail (SSCT). La FIECI propose un accompagnement sur ces sessions en mettant à la disposition de nos élus des solutions sur mesure, grâce à nos Partenaires experts. N'hésitez pas à nous solliciter pour plus d'informations.

Les formations de la FIECI du premier semestre 2023 pour exemple :

<ul style="list-style-type: none">• OUVERTURE SUR LE SYNDICALISME• ANTICIPER LE RENOUVELLEMENT DU CSE• DECRYPTER LES OUTILS DE LA POLITIQUE SOCIALE• SAVOIR LIRE LES COMPTES DE L'ENTREPRISE• GERER LES SITUATIONS ET LES PERSONNES DIFFICILES• PSE/PDV/RCC• NEGOCIER EFFICACEMENT• TECHNIQUES DE NEGOCIATION NIVEAU 1&2• LES MOYENS D'ACTION DU CSE• GPEC ET STRATEGIE D'ENTREPRISE• HARCELEMENT ET DISCRIMINATION	<ul style="list-style-type: none">• EXPRESSION ORALE ET GESTUELLE• LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU CSE• EXPRESSION ORALE ET GESTUELLE NIV.1&2• LECTURE DES COMPTES ET ANALYSE FINANCIERE NIV.1&2• NEGOCIER EFFICACEMENT• COMMUNICATION ECRITE• PREPARATION DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES• GERER LES SITUATIONS ET LES PERSONNES DIFFICILES• ASSISTER UN SALARIE DANS UNE PROCEDURE DISCIPLINAIRE• LECTURE DES COMPTES ET ANALYSE FINANCIERE NIV.1&2
---	--

Comme vous l'avez compris la formation est une des branches de l'ADN de la CFE-CGC.

Disposer d'élus compétents est des plus importants, tant pour nous, que pour VOUS.

Comment pouvons-nous innover pour vos droits sans être formés ?

D'ailleurs parmi vos élus CFE-CGC SMA, se trouvent : un Conseiller du Salarié, un Négociateur de branche, des Formateurs, des membres du Conseil Syndical, un Défenseur Syndical auprès des Prud'hommes. Plus que des élus, vous avez des élus compétents et formés qui s'investissent au sein de SMA comme en dehors.

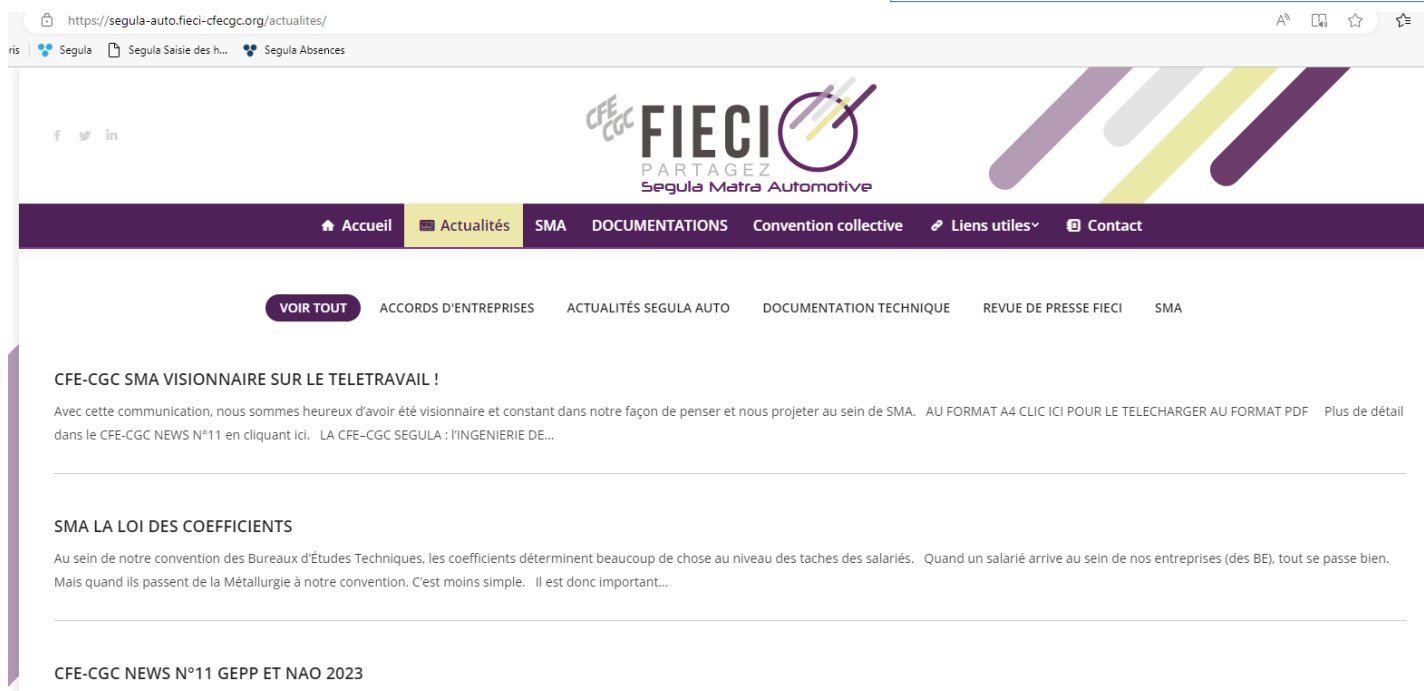
LA COMMUNICATION CFE-CGC SMA

La communication est un sujet important. Nous sommes aujourd'hui les seuls à communiquer avec vous sur différents canaux, afin de vous tenir informés des évolutions au sein de Segula.

Nous communiquons à la fois sur les réseaux sociaux (FACEBOOK, LINKEDIN), mais aussi sur notre site internet.

Sur votre site internet CFE CGC SMA vous pourrez trouver :

- Nos documentations Techniques (CDIC, démission, etc.)
- L'actualité Segula Auto
- Vos accords d'entreprises
- Les communications de la CFE-CGC SMA, avec le maintenant célèbre CFE-CGC NEWS →→→→→→→→→→→→→→→→
- **Votre revue de presse journalière qui reprends**
 - L'actualité importante pouvant nous impacter,
 - L'actualité de notre Branche,
 - L'actualité Spécial Bureau d'étude et Conseils
- La convention collective dans le détail.



Votre site internet



Notre page Facebook



Notre profil LINKEDIN



Une question, un témoignage, un besoin :
cfecgc.sma@gmail.com

DU POUVOIR D'ACHAT EN PLUS POUR VOUS

Votre réseau CFE-CGC, vous propose : une assistance juridique, un service de conseil, un avocat, des formations gratuites en quantité. Mais pour nous, il est aussi important de vous donner *du pouvoir d'achat*. Car nous travaillons aussi pour vous donner **plus d'avantages dans le cadre de votre vie de tous les jours**.

En adhérant à la CFE-CGC, vous pourrez bénéficier de :

- **200 000 offres remisées**, 98% des salles de cinémas, 500 parcs de loisirs, 3 000 salles de sport, des milliers de concerts et spectacles et bien plus encore (Roland Garros, la ligue 1, LDC, Top 14, etc.)
- *Un catalogue 100% dématérialisé, frais d'envoi offerts / envoi instantané*
- Véritable agence de voyage : + de 150 partenaires voyages (Center Parcs, Belambra, Club Med, MSC Croisières) et tous vos voyages sur mesure directement sur la plateforme avec Club Employés Voyage©

 -10%	 -5%	 -4%	TOP VENTE
COUP DE 	 -10%	 -5%	

OFFRE CUMULABLE AVEC LES REDUCTIONS / SOLDES

Enfants	High-Tech	Maison	Alimentation	Sports
Aubert -8%	Amazon <small>utilisez votre subvention</small>	Alinea -10%	Auchan -5%	Adidas -10%
Berceau Magique -8%	Apple -3%	Castorama -5%	Casino -5%	Babasport.fr -8%
Idkids -10%	Back Market -5%	Cheerz -30%	Carrefour -5%	Decathlon -5%
Jacadi -10%	Cdiscount <small>utilisez votre subvention</small>	Conforama -5%	Cora -5%	Go Sport -9%
King Jouet -10%	Darty -4%	Interflora -5%	Deliveroo -4%	Foot Locker -4%
La Grande Récré -5%	Deezer -10%	L'avant gardiste -8%	E.Leclerc -5%	Nike -4%
Les Petits Raffineurs -10%	Devialet -10%	La Redoute AM-PM -10%	Magasins U -5%	Sportihome -10%
Natalys -8%	Fnac - Darty -4%	Les Raffineurs -10%	Monoprix -5%	Motoblouz -8%
Orchestra -5%	Garmin -15%	Leroy Merlin -4%	Uber Eats <small>utilisez votre subvention</small>	Saola Shoes -10%
Petit Bateau -9%	Microsoft Xbox -5%	Maisons du Monde -5%	The Fork -5%	
Sergent Major -8%	NetfLix <small>utilisez votre subvention</small>	Nature & Découvertes -10%		
Verbaudet -7%	Nintendo -5%	The Cool Republic -9%		
	Rakuten -8%			

 -10%	 jusqu'à -20%	 jusqu'à -20%
 jusqu'à -19%	 jusqu'à -40%	 jusqu'à -15%

EN REGION / EN DEPLACEMENT / EN VACANCES

Que vous soyez de la région ou pas, en déplacement ou en congés.

Sur chaque région, des avantages : Exemple la NORMANDIE



Parcs

(parcs d'attractions, parcs zoologiques...)

Ange Michel Saint-Hilaire-du-Harcouët (50)	-18%
Alligator Bay Beauvoir (50)	-13%
Zoo de Jurques Dialan-sur-Chaine (14)	-22%
Zoo de Cerza Hermival-Les-Vaux (14)	-18%
Festyland Caen (14)	-15%
Bayeux Aventure Bayeux (14)	-21%
Zoo de Champrepus Champrepus (50)	-17%
Biotropica Val-de-Reuil (27)	-6%
Parc du Bocasse Le Bocasse (76)	-8%
Arb'en ciel Preaux (76)	-13%

Cinémas

proches de chez vous

Pathé Les Rives de l'Orne Caen (14)	-42%
CinéMo Viking Saint Lô (50)	-10%
Le Rialto La Haye (50)	-15%
Café des Images Hérouville-Saint-Clair (14)	-36%
Noé Cinémas (27, 52, 76)	-35%
Le Long-court Coutances (50)	-17%
Lux Caen (14)	-35%
Cinéville Normandie Cabourg (14)	-21%
Cinéville Normandie & Planet Cine Alençon (61)	-21%
Cinéville Les 4 vikings Flers (61)	-21%
Majestic Lisieux (14)	-17%
Royal Lisieux (14)	-17%
Théâtre Concorde Pont-l'Évêque (14)	-33%

Prix relevé le 07/03/2023 les tarifs peuvent évoluer.



ET PLEIN D'AUTRES AVANTAGES ENCORE !

[Pour télécharger l'ensemble des avantages auxquels vous avez le droit, tant Nationalement que Régionalement, clic-ici ! ou scanne le QR à droite](#)



Pour bénéficier de tous les avantages de notre plateforme, les avantages que nous avons négociés pour vous directement de votre PC ou de votre smartphone, vous devez être adhérent CFE-CGC et à jour de cotisation.

En moyenne, plus de 600€ d'économie par an pour ceux qui utilisent notre plateforme

Fédération nationale du personnel de l'encadrement
des sociétés de service Informatique, des Études,
du Conseil, de l'Ingénierie et de la Formation

VOUS



Bulletin accessible
En scannant le QR CODE

(Ecrire en majuscules) Madame Monsieur

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

Courriel Perso :

Professionnel :

Tél. portable :

Tél. perso. :

Tél. prof. :

Fonctions dans l'entreprise :

Date d'entrée dans l'entreprise :

Cadre

Technicien

Agent de maîtrise

Fonctions représentatives : CSE RP CSSCT CSE GROUPE

Date d'élection : OCT 2023

J'autorise la FIECI-CGC à utiliser l'adresse courriel ci-dessus pour l'envoi d'informations et de publications.

Votre entreprise : SEGULA MATRA AUTOMOTIVE

Votre section : SEGULA MATRA AUTO

Oui, je souhaite devenir membre de la FIECI-CGC et du syndicat professionnel correspondant à l'activité de mon entreprise.
En application de l'article L 2141-3 du code du travail, en cas de démission d'un adhérent, le syndicat peut lui réclamer la cotisation correspondant aux 6 mois qui suivent le retrait d'adhésion.

Je certifie l'exactitude des renseignements fournis
A cocher obligatoirement pour valider l'adhésion

Je donne mon consentement pour que mes données personnelles liées à la bonne gestion de mon adhésion soient traitées par la FIECI.
A cocher obligatoirement pour valider l'adhésion

:Le

Signature

Je certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements fournis



www.fieci-cfcgc.org



FIECI CFE CGC



@FIECI



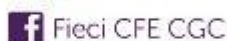
FIECI CFE CGC



FIECI
PARTAGEZ



Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service Informatique, des Études, du Conseil, de l'Ingénierie et de la Formation



Fieci CFE CGC



Fieci CFE CGC



Fieci CFE CGC

La qualité de membre de la FIECI-CGC est strictement confidentielle.

Sauf demande de mandatement, de désignation ou de présentation sur une liste aux élections professionnelles, la FIECI-CGC s'engage à ne pas révéler votre adhésion, en dehors des besoins administratifs de la FIECI-CGC ou de la CFE-CGC.

Cette cotisation inclut l'adhésion à la CFE CGC.

Elle vous permet de bénéficier de notre expertise dans tous les domaines professionnels. Elle donne accès aux services confédéraux et fédéraux, l'abonnement aux publications de la FIECI-CGC et de la CFE-CGC. Les représentants du personnel bénéficient en outre gratuitement d'une assurance spécifique.

Les cotisations syndicales sont déductibles de l'impôt sur le revenu.

à hauteur de 66% et dans la limite de 1% du revenu net déclaré ou donnent droit à un crédit d'impôt d'un montant équivalent. Pour en bénéficier, un reçu fiscal vous sera adressé mi-avril de chaque année, à joindre à votre déclaration.

Facile et pratique : le règlement par prélèvement bancaire mensuel vous permet de mieux gérer votre adhésion.

Pour l'adopter, veuillez remplir avec vos coordonnées bancaires et signer le formulaire d'autorisation figurant à la dernière page ; joignez un RIB.

COTISATION MENSUELLE 2022

Adhésion avec prestation juridique, mandat ...

Cadre : 19,50€ (234€/an)
soit 6,44€/mois ou 77,22€/an
après déduction fiscale

Agent de maîtrise : 14,00€ (168€/an)
soit 4,62€/mois ou 55,44€/an
après déduction fiscale

Cadre -30 ans : 14,00€ (168€/an)
soit 4,62€/mois ou 55,44€/an après
déduction fiscale

Technicien : 10,00€ (120€/an) soit
3,40€/mois ou
40,80€/an après déduction fiscale

*Déduction fiscale comprise, soit 0,23€ par jour ou 1,61€ par semaine, ou 6,44€ par mois pour un cadre.

Pour simplifier le règlement de votre cotisation et étaler son versement sur toute l'année...

Nous vous proposons le prélèvement automatique. La cotisation correspondant à votre catégorie est prélevée mensuellement, le 10 de chaque mois. Les timbres étant d'un montant équivalent à 1 trimestre vous seront adressés 1 mois après chaque trimestre échu sous réserve que les trois mois correspondants aient été honorés. Les cotisations sont tacitement reconductibles, sauf avis contraire et écrit de l'adhérent. Pensez à nous prévenir de toute modification dans votre situation, de tout changement d'adresse ou d'établissement bancaire.

La FIECI CFE-CGC, Responsable de traitement, s'engage formellement à ne vendre ou échanger aucune donnée personnelle. Elle collecte vos données aux fins de gérer votre adhésion sur le fondement de son exécution. Les données collectées seront conservées pendant toute la durée de notre relation. Conformément au règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016, vous disposez d'un droit d'accès et de portabilité, d'effacement et de rectification, de limitation et d'opposition à l'utilisation de vos données que vous pouvez exercer en écrivant à contact@fieci-cgc.com

**Merci de nous retourner l'autorisation (au dos) après l'avoir remplie, signée
et en y joignant un RIB, RIP ou RICE**



www.fieci-cfecgc.org



FIECI CFE CGC



@FIECI



FIECI CFE-CGC



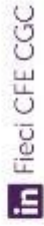
Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service Informatique, des Études, du Conseil, de l'Ingénierie et de la Formation



Fieci CFE CGC



Fieci CFE CGC



Fieci CFE CGC

Pensez à signer ce mandat !



En signant ce formulaire, vous autorisez la FIECI-CFE-CGC à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte conformément aux instructions de la FIECI-CFE-CGC.

Vous bénéficiez du droit à être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

Attention : Le renouvellement de votre cotisation syndicale est par tacite reconduction. Si vous souhaitez résilier, veuillez nous prévenir 30 jours avant votre date de prélèvement.

Identifiant Norme Internationale Bancaire (IBAN)

0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000

Paiement récurrent : Mensuel Annuel Trimestriel

Code BIC

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

.....

Signature :

.....

Créancier

FIECI-CFE-CGC
35, rue du Faubourg Poissonnière
75009 PARIS

N°ICS : FR53ZZZ003421

La FIECI CFE-CGC, Responsable de traitement, s'engage formellement à ne vendre ou échanger aucune donnée personnelle. Elle collecte vos données aux fins de gérer votre adhésion sur le fondement de son exécution. Les données collectées seront conservées pendant toute la durée de notre relation. Conformément au règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016, vous disposez d'un droit d'accès et de portabilité, d'enfacement et de rectification, de limitation et d'opposition à l'utilisation de vos données que vous pouvez exercer en écrivant à contact@fieci-cgc.com

MERCI DE JOINDRE UN RIB



www.fieci-cfecgc.org



FIECI CFE CGC



@FIECI



FIECI CFE-CGC





LE RESEAU CFE-CGC SEGULA L'INGENIERIE DE VOS DROITS.

NOTRE ADN, VOUS DEFENDRE !

Nous espérons que ce livret d'accueil CFE-CGC vous a satisfait. Vous pouvez nous faire part de vos remarques ou sujets que nous nous efforcerons de traiter.

[Votre site internet](#)



[Notre page Facebook](#)



[Notre profil LINKEDIN](#)



cfecgc.sma@gmail.com