



Loin des attentes des
salariés...

donc ...

... loin des attentes de la
CFTC !
(Ou inversement !)

•

Mail

cftc-expleo@gmail.com

Web

www.cftc-expleo.fr

Application mobile
CFTC Expleo



Très très en dessous des attentes !

Alors que nous attendions un retour à un budget décent, à l'image de ce qui a pu exister en 2024 (environ 4,5 M€), la direction s'est présentée aux NAO avec une enveloppe de seulement **2,8 M€**, légèrement supérieure à celle de l'année précédente (2 M€) !

Pour la CFTC il manque donc au bas mot 2 M€ dans l'enveloppe !

Difficile avec ce budget de proposer des répartitions acceptables pouvant aider un maximum de salariés...

Nous avons noté aussi que l'enveloppe dédiée des plans bonus ne serait pas impactée comme elle l'a pu être l'année dernière. Cependant, après échanges avec des salariés éligibles, nous avons appris que la direction aurait intégré des objectifs qui feront que l'objectif de 100% ne sera sûrement jamais atteint ! Une baisse probable est estimée autour de 30%. Nous vérifierons cela lorsque nous récupérerons les données de notre expert.

Quels impacts sur nos propositions ?

Sur le salaire...

- 😞 Pas d'augmentation générale ;
- 😞 Une augmentation individuelle qui prend presque toute l'enveloppe (entre 2,4 et 2,6 M€);
- 😊 Maintien du rattrapage salarial de 1% pour les salariés non augmentés depuis deux ans ou plus ;
- 😊 Comme cela était prévu par accord, il y aura bien un budget dédié à l'égalité professionnelle, permettant de réduire concrètement les écarts de rémunération entre toutes et tous; 😞 cependant ce budget annuel de 400K€ est loin des 1,3M€ qui seraient nécessaires, selon nos experts, à un réel rattrapage salarial.
- 😞 Aucun budget dédié pour un rattrapage salarial entre les salariés anciens et les nouveaux embauchés, et ce afin d'harmoniser les rémunérations à compétences et postes équivalents.

Pour l'amélioration du pouvoir d'achat...

- Santé : augmentation de la prise en charge du coût de la base,
 - 😞 Là où la **CFTC** souhaitait monter vers 60% de prise en charge, la direction accepte seulement de rester à 52%,
- Restauration : revalorisation du montant du TR et de la participation au RIE,
 - 😞 Là où la **CFTC** souhaitait obtenir des TR à 11€, la direction accepte de faire progresser de 0,2 € ! Et doit regarder pour la part RIE...
- CET : suppression du plafond de 45 jours,
 - 😊 La direction accepte d'en parler mais refuse le déplafonnement total !
- RTT : monétisation avec majoration de 25%,
 - 😊 La direction n'est pas fermée pour monétiser une seule journée sans majoration, mais sous condition d'avoir la trésorerie nécessaire !
- Prime d'ancienneté : 😞 refus de la direction.

•
Des avancées sur les conditions de déplacements...

•
... mais peu d'avancée sur la mobilité !

•
Quelle est la véritable politique Handicap de l'entreprise ?

•
Mail
cftc-expleo@gmail.com
Web
www.cftc-expleo.fr

Application mobile
CFTC Expleo



Pour l'amélioration des conditions de déplacement...

La direction a balayé nos propositions mais accepte cependant :

- 😊 • de revaloriser les frais kilométriques (de plus de 5%), 😞 cependant tout en restant en dessous des barèmes autorisés par l'URSSAF,
- 😊 • d'augmenter la prime de panier à 7,10 €, 😞 tout en restant en dessous des montants de nos filiales, qui sont à 7,40 €
- 😊 • de revaloriser d'environ 5,4% le forfaits de GD,
- 😊 • pour les frais liés aux courts déplacements, +2 € pour les hôtels et +1€ pour les repas (cout réel plafonné).

La **CFTC** restera vigilante sur les montants accordés afin de bien vérifier que cela couvre les frais des salariés.

Pour l'amélioration de la politique « seniors »...

😞 La direction nous renvoie aux négociations spécifiques sur ce sujet qui doivent bientôt démarrer, cependant sans date définie à ce jour. La **CFTC** restera attentive et vous tiendra informés.

Amélioration de la productivité

- Application d'une véritable **politique de formation** et de gestion de plan de carrière :
 - La direction indique que ce point pourra être abordé lors des négociations sur la Gestion Prévisionnelles des Emplois et des Compétences, aussi dénommée l'Arlésienne, négociations que nous aurions dû démarrer il y a presque 2 ans maintenant !
- Augmentation des **indemnités de télétravail** et prise en charge financière des **investissements bureautique à domicile** :
 - 😞 • La direction est restée sourde à nos demandes.

Pour l'amélioration des aides pour une mobilité durable...

- 😊 Transports en commun : la direction va maintenir le remboursement de l'abonnement à 75%,
- 😞 Vélos : pas d'augmentation du forfait vélo, et pas d'investissement spécifique,
- 😞 Recharges des véhicules électriques : pas d'augmentation mis à part celles déjà prévues par les bailleurs de certaines agences,
- 😞 Pas d'aides financières à l'achat d'un vélo, VAE ni à l'incitation au covoiturage.
- 😞 Pas d'incitations de la direction pour que les salariés prennent le train en lieu et place de l'avion via une compensation du temps de transport supplémentaire.

Pour l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle...

- 😞 Pas d'ouverture de places en crèche à proximité de chaque agence,
- 😞 Pas d'absence rémunérée pour les **enfants malades jusqu'à l'âge de 16 ans**.

Pour l'amélioration des mesures en faveur des salariés en situation de Handicap...

😞 La direction accorde un montant financier que la CFTC juge ridicule (10 000€) pour assurer la transition mais ne s'engage pas pour l'avenir de la politique handicap au sein d'Expleo.

Faute de véritable budget ni d'accord, la politique handicap ne va devenir qu'une façade marketing et les salariés en situation de handicap vont non seulement quitter l'entreprise mais aussi se charger de faire une publicité négative d'Expleo...



UES Expleo France

•
Non-rétroactivité des augmentations de salaire : une fausse bonne idée pour la CFTC !

•
Ou comment demander aux salariés de se sacrifier pour permettre à la direction de retenir ses « favoris » !

•
La CFTC mettra toujours l'intérêt des salariés au centre des discussions et des décisions.

•
Mail

cftc-expleo@gmail.com

Web

www.cftc-expleo.fr

Application mobile
CFTC Expleo



Dernière « bonne » (sic) idée de la direction : la non-rétroactivité !

☹ La direction nous a proposé de ne pas rendre rétroactives au 1er janvier 2026 les augmentations individuelles de salaire afin d'en augmenter artificiellement le budget ! Cette idée n'est pas très originale, notre nouveau CEO groupe Walter CAPPILATI avait déjà tenté de le mettre en place chez Thalès !!

En effet, la masse salariale ainsi dédiée aux augmentations ne serait plus divisée par 12 mais par 9, ce qui provoquerait un effet « d'aubaine » avec à la clé plus de budget à répartir.

La CFTC pointe cependant plusieurs problèmes à cette mesure :

- ☹ Les salariés augmentés vont perdre 3 mois d'augmentations !
- ☹ Qui va en profiter ? La CFTC estime qu'une très grande partie du budget ainsi libéré, sera utilisé pour augmenter un peu plus certains salariés bien identifiés que la direction avait déjà décidé d'augmenter mais que le nombre de bénéficiaires ne va pas forcément augmenter !
- ☹ Un problème **juridique** : la rétroactivité est plus qu'un avantage, c'est un **usage** qui ne peut pas être dénoncé sans respecter certaines règles légales !
- ☹ Enfin, comme notre direction UES France n'a pas eu le budget escompté vis-à-vis du Groupe, il est demandé à la population augmentable de l'UES de **sacrifier 3 mois d'augmentation** pour permettre d'avoir un équivalent de budget complémentaire ! Et pour autant, cet effort ne sera pas réparti équitablement pour tous les salariés ! En effet, la direction va doubler le budget « rétention » qui vise explicitement à tenter de retenir dans nos effectifs certains salariés jugés plus indispensables que d'autres...

NAO 2026 : quelle conclusion ?

La CFTC constate que les promesses de la direction générale ne sont pas tenues, le budget n'y est clairement pas et les mesures collectives sont insuffisantes pour permettre aux salariés de voir leur pouvoir d'achat repartir un peu à la hausse.

Certes la situation d'Expleo n'est ni simple ni confortable. Pour autant la CFTC estime que la direction se devait d'assumer un effort plus important !

La CFTC craint que 2026 soit l'année d'un retour à des conditions salariales plus favorables pour le management, que ce soit via leurs plans bonus, mais aussi en privilégiant cette population pour les augmentations individuelles !

Aux salariés « de base » les avertissements et les entretiens préalables, au management un traitement privilégié. Une façon de partager qui ne convainc finalement que la direction elle-même !

La CFTC est donc en désaccord total avec les propositions de la direction et refuse clairement de s'y associer.

A bientôt !