



UES Expleo France

En juin 2024
Votez CFTC !**2023**Inflation + 3,7%
(Alimentaire +7,1%)
Electricité : +25%**Prévisions 2024**Electricité : +10%
Assurances : +5%
Taxes foncières :
+3,9%
Mutuelles : + 8%
etc...Toujours de fortes
attentes de la part des
salariés.A quand une année
EXTRAORDINAIRE pour
l'ensemble des
salariés ?**Mail**

cftc-expleo@gmail.com

Web

www.cftc-expleo.fr

Application mobile
CFTC Expleo

NAO 2024, nos propositions !

Les **attentes** restent toujours **nombreuses** liées en particulier à :

- Une organisation des CBU cause d'un **éloignement** de certains salariés de leur management,
- Une **relation managériale** parfois **difficile**,
- **Aucune politique de revalorisation transparente** et suivie, même en atteignant ses objectifs,
- Evolution professionnelle compliquée par **l'absence de formation** malgré des efforts annoncées pour 2023.
- Une organisation **Boost** toujours **opaque** et **tentaculaire**,
- D'importants recrutements avec des **salaires supérieurs à ceux des salariés déjà en place** depuis quelques années,
- **Aucun traitement** spécifique de la population **sénior**,
- Une politique de gestion des **grands déplacements non homogène** et dans certains cas pouvant s'avérer « **dangereuse** » **pour les salariés**.

Le tout dans un environnement très tendu depuis quelques années avec **une inflation de plus de 10% sur les deux dernières années**, 2022 et 2023. Tous ces sujets sont amplifiés par une politique salariale imposée par la direction d'Expleo France qui applique un **traitement différencié** des salariés :

- Un budget des « plans bonus » en perpétuelle augmentation malgré des **résultats financiers déficitaires**,
- L'attribution de véhicules de fonctions haut de gamme assortis d'un **carburant « gratuit » pour les utilisations personnelles**,
- **Disparition des primes** pour les opérationnels,
- Augmentations et revalorisations qui ne permettent plus aux salariés de **vivre humainement** de leur travail et qui sont souvent refusées au titre de résultats financiers insuffisants !
- Prime PPV : **plafonnée** aux salaires inférieurs à 45K€, ce qui **exclut un grand nombre de salariés**.
- Prime PPV : le seuil de déclenchement a été calculé sur la **base d'un salaire à temps plein** pour les salariés à **temps partiel** auquel s'est ajouté une **proratation** pour ces mêmes salariés. **Double peine !**
- IRP : soumis à une **politique discriminatoire** ou leur activité n'est pas reconnue et pour lesquels est appliquée une revalorisation minimale Rebsamen très éloignée de la moyenne de leur catégorie.

La CFTC juge que cette situation est toujours non acceptable en l'état et demande que tous les budgets en rapport avec l'évolution salariale soient harmonisés quel que soit le statut des salariés !



UES Expleo France

La CFTC revendique une augmentation générale des salaires.

La fidélité doit être récompensée.

La CFTC revendique à un réel intéressement significatif.

Les Frais de déplacements doivent correspondre à la réalité du terrain et des dépenses.

Expleo doit prendre en compte la situation spécifique des séniors.

Mail

cftc-expleo@gmail.com

Web

www.cftc-expleo.fr

Application mobile
CFTC Expleo



Les propositions prioritaires

- Une **augmentation générale de salaire** compensant l'inflation des deux dernières années,
- Un **budget conséquent** : 10% de la Masse salariale (inflation à 3,5% cette année, cumulée à celle des 6% de l'année passée),
- Un **système favorisant les bas salaires** (montant en € et non en %),
- Un **système qui rattrape les non augmentés depuis 2 ans et +**,
- Un **système qui rattrape les salaires des anciens embauchés** versus ceux des nouveaux embauchés.

Amélioration du revenu

- Prise en charge **de 100% du coût de la base des frais de Santé**,
- Augmentation du montant des **titres restaurants** au plafond autorisé par l'URSSAF et **du montant de la participation au RIE**,
- Mise en place d'une **prime significative pour 2024**,
- Mise en place du **paiement des jours de RTT avec majoration de 25%**,
- Mise en place du **paiement des jours de CET avec majoration de 25%**, et suppression du plafond de 45 jours,
- Mise en place d'une **prime d'ancienneté**,
- Mise en place **d'accords de participation et d'intéressement** capables de réellement déclencher des primes conséquentes,
- **Paiement** des 20 minutes de **pause non rémunérée majoré de 25%**.

Frais de déplacement

- Application du **barème URSAAF pour l'indemnisation des IK**,
- Application des indemnités kilométriques correspondant au **kilométrage réel parcouru**,
- Indemnisation compensatrice du **temps de transport supplémentaire**,
- **Refonte des conditions de déplacement** (barèmes, etc.),
- **Amélioration** des conditions d'indemnisations des **deux voyages de détentés** pour les grands déplacements.

Gestion des séniors

L'âge du départ à la retraite a été repoussé de 2 ans. Expleo doit démontrer son engagement à **maintenir dans l'emploi sa population sénior**.

- Mise en place d'un **plan d'action spécifique** pour les seniors (formation, employabilité, aide au départ à la retraite progressive, etc.)
- Engagement de la direction à faire **monter en compétence** cette population pour lui permettre de **rester active jusqu'à l'âge de départ à la retraite**,
- Ne proposer les grands déplacements que sur la base du **volontariat**.



UES Expleo France

La formation tout au long de la vie.

Augmentation des indemnités de télétravail.

La mobilité durable doit être favorisée, pas seulement dans les déclarations.

De simples mesures peuvent aider le quotidien des salariés dans et hors de l'entreprise.

Mail

cftc-expleo@gmail.com

Web

www.cftc-expleo.fr

Application mobile
CFTC Expleo



Amélioration de la productivité

- Mise en place d'un « vrai » budget et d'une **réelle politique de formation**,
- Mise en place d'une **évolution des compétences** des salariés.
- Budget unique et conséquent pour l'achat d'un **téléphone portable**.
- **Mise à disposition d'un téléphone portable** pour les salariés en télétravail ou alors d'un **accès Teams** pour tous.
- **Augmentation des indemnités de télétravail**.

Coup de pouce aux CSE régionaux

- Augmentation du pourcentage des **œuvres sociales** et du budget de **fonctionnement**.
- Augmentation du nombre **d'heures de délégation pour les élus** titulaires et suppléants pour compenser les nombreux départs.

Mobilité durable

- Paiement de **100% de l'abonnement pour les transports en commun**,
- Mise en place d'une **indemnité kilométrique pour les vélos**,
- Installation de **parcs de stationnements sécurisés et protégés** des intempéries pour l'accueil des **vélos**,
- Mis en place de **vestiaires** pour les usagers des deux roues,
- Mise en place ou **augmentation du nombre de bornes de recharge** dans les agences avec des bornes réservées prioritairement aux salariés (donc hors véhicules de service et de fonction),
- Mise à disposition de bornes ou armoires de recharge protégées des intempéries pour les **deux-roues à assistance électrique**.
- **Aide financière** à l'achat d'un **vélo classique** ou d'un **vélo à assistance électrique**,
- **Aide financière** pour l'incitation au **covoiturage**.
- Autorisation de **Télétravail à 100% pendant les JO 2024** pour les salariés impactées régionalement.

Equilibre vie professionnelle et vie personnelle

- Ouverture de **places en crèche** dans tous les établissements,
- Autorisation **d'absence rémunérée** pour la **rentrée scolaire** des enfants jusqu'en **classe de 6ème comprise**,
- Autorisation **d'absence rémunérée** pour les **enfants malades** jusqu'à l'âge de **16 ans**,
- Acquisition **d'un jour d'ancienneté** tous les 5 ans jusqu'à **7 jours**,
- **Café et boissons chaudes gratuites** dans tous les établissements,
- Mise en place de **lieux de sieste** dans les établissements,
- Mise en place **d'infrastructures sportives** dans les établissements (voire location dans des lieux proches).

La CFTC attend un engagement fort de la direction dans le sens d'une revalorisation équitable des salaires. Le travail de chacun soit reconnu à sa juste valeur. Il n'est plus tolérable que les revenus de nos dirigeants ne cessent d'augmenter alors que ceux d'une grande partie des salariés stagnent, voire régressent.



UES Expleo France

La direction profite des points qui prêtent à interprétation dans nos accords pour faire régresser les conditions sociales.



La CFTC défend le retour à un vrai dialogue social et des négociations non galvaudées.



La CFTC mettra l'intérêt des salariés au cœur de ses décisions.

Mail

cftc-expleo@gmail.com

Web

www.cftc-expleo.fr

Application mobile
CFTC Expleo



Suivi des accords d'entreprise

La CFTC souhaite que la direction planifie un **suivi annuel des accords** d'entreprise afin que les organisations syndicales et la direction puissent se mettre d'accord sur des **interprétations de points potentiellement bloquants**.

Également, certains sujets méritent une **position claire et sans ambiguïté** de la part de la direction, comme par exemple :

- la gestion des **samedis fériés**,
- la gestion des **congés imposés de la 5ème semaine** où il semble être possible de remplacer des jours de CP par des RTT, mais sans que cela soit officiellement dit,
- la gestion du **temps de déplacement supplémentaire** pour les salariés en mission,
- etc.

Un vrai dialogue social !

La CFTC demande

- Le rétablissement d'un **dialogue social honnête, loyal et franc**,
- Que **la sécurité et la santé des salariés, physique** (mission, déplacements, ...) et **mentale** (charge de travail, organisation, ...) **soit au cœur de toutes les préoccupations** et des **décisions** de l'entreprise.
- Que **toutes les décisions futures aient impérativement un aval social** avant toute mise en œuvre, cela inclus non seulement les CSE mais aussi les organisations syndicales, malheureusement trop souvent mises de côté ces derniers temps.

Notre vision de la situation

Depuis la Covid **les résultats ne sont toujours pas là**, pour preuve nous n'avons plus touché 1€ de participation/intéressement (même avec un accord il n'aurait pas déclenché) et cette année ne fera pas exception. Nous polarisons nos efforts pour **une répartition juste des budgets** des augmentations/primes et plans bonus afin que les résultats de l'entreprise ne profitent pas systématiquement aux mêmes et que **les efforts de chacun soient récompensés**.

Il ne suffit pas de clamer à qui veut l'entendre qu'Expleo doit sa "réussite" à tous ses salariés et que cela ne se traduise pas par des mesures concrètes.

Il ne suffit pas de dire que 2024 sera une année extraordinaire !
Pour qui ?

Il faut des actes derrière ces belles déclarations, sinon ce ne sera qu'une hypocrisie de plus !