



Des prévisions 2025 en berne qui vont forcément entacher les NAO.

Un projet de Rupture Conventionnelle Collective pour laquelle la direction a besoin de cash. Autant en moins pour les NAO.

Les plans bonus seront-ils impactés par la situation ? La direction reste obscure sur ce sujet !

L'année 2024 était supposée être extraordinaire, comment nos dirigeants vont-ils qualifier l'année 2025 ?

Dernière minute !
La proposition de la direction n'atteint pas le **+0,7% d'augmentation !**
Cela confirme nos analyses...

Mail

cftc-expleo@gmail.com

Web

www.cftc-expleo.fr

Application mobile
CFTC Expleo



NAO 2025, nos propositions !

Force est de constater que l'année 2024 n'a pas été aussi « extraordinaire » que nos dirigeants ont bien voulu le dire ! Au mieux, nous devrions avoir un atterrissage à l'équilibre, au pire en légère décroissance.

L'année 2025 ne s'annonce pas sous des auspices très favorables **et la direction a d'ores et déjà laissé entendre qu'il ne faudrait pas s'attendre à grand-chose pour ces NAO** ... sans doute faut-il financer la réorganisation en cours et le futur accord de RCC (Rupture Conventionnelle Collective) en cours de négociation !

Concernant la très faible enveloppe, nous pourrions répondre à la direction que cela ne sera pas la première fois ! Malheureusement !

Toutefois, les attentes des années passées sont toujours là !

- Boost a engendré l'éloignement de certains salariés de leur management, ce qui a pu engendrer une relation managériale difficile,
- Toujours pas de politique de revalorisation transparente et suivie, décorrélée, de plus, des atteintes des objectifs,
- Une évolution professionnelle rare et une offre de formation quasi inexistante.
- Des écarts de rémunération liés aux recrutements des mois passés et non compensés pour le salarié déjà en place,
- Absence de politique « séniors »,
- Gestion des grands déplacements non homogène et dans certains cas préjudiciables pour les salariés.

L'inflation de ces dernières années, les recrutements « opportunistes » des derniers mois ont accru les écarts. La politique salariale d'Expleo n'arrangeant rien avec un budget des « plans bonus » sans lien avec des résultats financiers déficitaires, l'attribution de véhicules de fonctions haut de gamme assortis d'un carburant « gratuit » pour les utilisations personnelles, la disparition des primes pour les opérationnels, des revalorisations insuffisantes pour permettre de vivre dignement de son activité, une prime PPV disparue, des représentants du personnels subissant une politique discriminatoire et pour lesquels leur activité n'est pas reconnue ce qui fait qu'ils doivent se satisfaire d'une revalorisation Rebsamen à minima !

Nos propositions prioritaires

- Augmentation générale favorisant les bas salaires (montant en €),
- Rattrapage salarial des non augmentés depuis 2 ans et +,
- Rattrapage salarial des anciens embauchés versus les nouveaux embauchés.

La **CFTC** attend un engagement fort de la direction dans le sens d'une **revalorisation équitable des salaires**. Que 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**.

La **formation** tout au long de la vie.

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

La **fidélité** doit être récompensée.

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



Pistes d'amélioration du revenu

- Santé : prise en charge de 100% du coût de la base,
- TR : revalorisation du montant et de la participation au RIE,
- CET : suppression du plafond de 45 jours,
- Monétisation des RTT avec majoration de 25%,
- Mise en place d'une prime d'ancienneté,
- Paiement des 20 minutes de pause non rémunérée majoré de 25%.

Conditions des frais de déplacement

- Appliquer le dernier barème URSSAF et celui qui correspond réellement au kilométrage effectué pour l'indemnisation des IK,
- Indemniser le temps de transport supplémentaire,
- Revoir d'une façon générale les conditions de déplacement (barèmes, etc.),
- Améliorer les conditions d'indemnisations des voyages de détente pour les grands déplacements.

Suppression de la clause de mobilité professionnelle

En ces temps de crise annoncée, la direction durcit le ton prétextant davantage de rigueur et n'hésite plus à sanctionner, voire licencier les salariés qui refusent des missions en grand déplacement. La direction ne tient plus compte des contraintes fortes des salariés alors qu'elle se doit de le faire, non seulement d'un point de vue humain, mais aussi d'un point de vue légal. Sans doute mise-t-elle sur le faible nombre de salariés qui mettront Expleo aux Prud'hommes...

C'est dans ces périodes difficiles que se juge le social de l'entreprise !

La CFTC demande aux salariés convoqués à des entretiens préalable de se faire systématiquement accompagner par un élu, quelque soit son appartenance syndicale, afin de faire valoir ses droits et pouvoir se défendre.

Politique « séniors » à la suite de la réforme des retraites

Comment assurer aux séniors un maintien digne dans l'emploi ?

- En adoptant un plan d'action spécifique (formation, employabilité, aide au départ à la retraite progressive, prise en charge des cotisations retraite à 100%, etc.)
- Grands déplacements uniquement sur la base du volontariat.

Améliorer la productivité

- Une réelle politique de formation et de gestion de plan de carrière,
- Une augmentation des indemnités de télétravail et une prise en charge financière des investissements bureautique à domicile.

Mobilité durable

- Transports en commun : paiement de 100% de l'abonnement
- Vélos : indemnité kilométrique, stationnements sécurisés, bornes de recharge, vestiaires pour les usagers 2 roues,
- Bornes de recharges : augmenter le nombre de bornes et des bornes réservées pour les salariés (hors véhicules de service/fonction)
- Aides financières à l'achat d'un vélo, VAE et à l'incitation au covoiturage.



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 dialogue social et des négociations non galvaudées.

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



**CONFIRMÉ
POUR
2025**

**PPV : Non !
Intéressement : Non !
Participation : Non !**

Equilibre vie professionnelle et vie personnelle

- Ouverture de places en crèche,
- Absence rémunérée pour la rentrée scolaire des enfants jusqu'en classe de 6ème comprise,
- Absence rémunérée pour les enfants malades jusqu'à l'âge de 16 ans,
- Café et boissons chaudes gratuites, lieux de sieste, accès facilité à des infrastructures sportives (internes ou subventionnés),
- Mise à disposition de lieu de repas avec four micro-ondes dans les établissements où il y a un RIE afin de permettre aux salariés avec des contraintes alimentaires de pouvoir manger chaud !

Suivi des accords d'entreprise, de la convention collective ou du code du travail

La CFTC souhaite que la direction et les organisations syndicales se mettent d'accord sur certaines interprétations de points potentiellement bloquants.

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 du temps de déplacement supplémentaire pour les salariés en mission, etc.

Un dialogue social

- Mettre la sécurité et la santé des salariés au cœur de toutes les préoccupations et 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.
- Négocier un accord de droit syndical permettant la pérennisation du dialogue social au sein d'Expleo.

Notre vision de la situation

Une nouvelle organisation nous a été annoncée, basée sur le départ volontaire de salariés via une RCC (Rupture Conventionnelle Collective).

Nous rappelons que la RCC est un accord, qu'il faut que, non seulement une majorité des syndicats le signe, mais aussi que l'état (DDETS) le valide.

La CFTC attend de la Direction qu'elle propose des conditions dignes aux salariés qui accepteront de partir et à ceux qui resteront !

Ainsi, 2025 s'annonce déjà comme une année compliquée pour les salariés et les représentants du personnel avec beaucoup de sujets à traiter en sus de la mise en place du CSE unique. C'est pourquoi la CFTC estime que c'est le moment ou jamais de prendre en considération la santé mentale des salariés, la direction doit être attentive à ses communications et à ses actions.

En ce qui concerne les NAO, le budget 2025 des augmentations devrait donc souffrir de cette situation, c'est une évidence. La CFTC saura se montrer responsable mais uniquement si la direction donne des signes positifs en se basant sur nos revendications.