

# CFTC ASSYSTEM France

## Négociations Annuelles Obligatoires



Voici les revendications de la CFTC pour les négociations 2016-2017. Elles sont classées par thème pour une meilleure lisibilité.

### Equilibre Vie Professionnelle – Vie Privée

⇒ La CFTC souhaite que la charte existante soit rappelée à tous de façon à ce que les salariés puissent la revendiquer et juger de son efficacité. La CFTC reste persuadée que sans incitation, **cette charte restera lettre morte**.

⇒ La CFTC persiste à demander, comme **depuis de nombreuses années** :

- le paiement des 3 jours d'absence autorisés par la loi pour « **enfants malades** ».
- la mise à disposition de places pour les enfants de salariés dans des **crèches** interentreprises.

⇒ La généralisation de l'accès au **télétravail** pour l'ensemble des salariés.

⇒ La CFTC demande la mise en place dans tous les établissements de l'UES ASSYSTEM France de plages d'**horaires** d'entrée et de sortie **variables**.

⇒ La CFTC demande l'application du droit à la **déconnexion**, droit entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017 garantissant le respect des temps de repos et de congés.

### Travail

⇒ La direction a décidé **unilatéralement** et annoncé en CCE, que le **temps de trajet supplémentaire** soit pris sur le temps de travail effectif. Cette mesure doit clairement être mentionnée dans les présentations et documents internes. Egalement, il faut trouver un accord sur des **compensations** dans le cas où cela n'est pas possible comme dans les cas où le salarié est chez un client qui impose des horaires incompatibles.

⇒ Pour le **calcul des IK**, la direction prend en compte le trajet le plus court et non le plus rapide. La CFTC demande d'étudier ce problème car les différences sont parfois assez conséquentes. D'autre part le barème appliqué doit tenir compte, comme le prévoit l'URSSAF, du **kilométrage réel** effectué par les salariés.

⇒ Lorsqu'une tenue de travail est imposée sur le lieu de mission, les **temps d'habillage et de déshabillage** doivent se faire pendant le temps de travail, sinon ils doivent être indemnisés via la prime telle que décrite dans l'accord. Ce point doit être clairement mentionné dans tous les documents internes.



⇒ Tout salarié qui manipule des **produits dangereux**, ou est potentiellement en contact avec eux, doit disposer d'une tenue adaptée dont le stockage et le nettoyage sont assurés par l'entreprise. Il est donc nécessaire que le salarié puisse disposer d'un vestiaire personnel pour y déposer ses affaires « civiles ». Le salarié doit avoir pour **interdiction** de rapporter ses tenues professionnelles à son **domicile**. Ce point doit être clairement explicité dans nos documents internes.

⇒ Le **second voyage de détente** doit se faire selon les mêmes conditions que le premier. De fait, un temps minimal de présence à son domicile doit être stipulé pour ce second voyage.

⇒ Les **frais de stationnement** (client en ville ou dans une zone payante) doivent être pris en charge par l'employeur sur justificatifs. Cela se fait déjà ponctuellement, mais nous demandons à ce que cette prise en charge soit généralisée.

⇒ La CFTC demande une revalorisation des **frais de déplacement**, nous avons encore de la marge par rapport aux plafonds des URSSAF.



## Carrière

⇒ Le rapport SYNDEX (cabinet d'experts-comptables mandaté par le Comité Central d'Entreprise) a clairement démontré que **l'évolution des coefficients** chez les cadres était une chose **trop rare**. L'entreprise doit mettre en place un vrai système de promotion avec des critères explicites, non équivoques, mesurables et connus de tous. Un budget doit y être alloué.

⇒ Une attention particulière doit être portée à la **population féminine** car le nombre de salariées à des postes de responsabilité est très inférieur au taux de féminisation actuel. Il faut donc **promouvoir** plus de femmes que d'hommes afin de tendre vers la proportion des femmes dans l'entreprise.

## Salaires

⇒ La CFTC demande un budget d'**augmentation individuelle** et d'**augmentation générale** en corrélation avec les augmentations du RMH qui devrait augmenter en 2017 de 1.5%, 1% en 2018 et 1% en 2019.



⇒ La CFTC demande la mise en place d'une réflexion et de budgets d'**augmentation** spécifiques :

- afin de diminuer **l'écart de salaire** en défaveur des **femmes** dans l'entreprise.
- pour les salariés à **temps partiel** afin de compenser les écarts d'augmentations observés chaque année, et toujours en défaveur de ces populations.

Pour information, la prochaine réunion avec la direction est pour le **mardi 10 janvier 2017**. Nous vous tiendrons informés des réponses et des propositions de la direction...

La section CFTC ASSYSTEM France

