

Voici ci-dessous les dernières propositions de la direction concernant les NAO pour l'année 2019.

Equilibre Vie Professionnelle – Vie Privée

⇒ **Toujours pas** de mise à disposition de places pour les enfants de salariés dans des **crèches interentreprises** malgré les demandes répétitives de la CFTC.

⇒ Cependant, **des dispositions « en phase de test pour 2019 »** sont proposées par la direction. Mais faut-il y lire un risque **d'annulation** ou une **chance d'amélioration en 2020** ? L'avenir nous le dira...

- **Paiement** de 2 jours d'absence « enfants malades » (à priori fractionnables) sur les 3 jours d'absence autorisée par la loi, **mais** uniquement si votre enfant à **moins de 3 ans** (sur justificatif médical). Pas de notion d'ancienneté pour y prétendre.
- **Ajout** d'une semaine supplémentaire au congé de paternité existant.
- **Paiement** d'une journée d'absence pour solidarité citoyenne aux salariés qui souhaitent s'investir auprès d'une association d'utilité publique (liste des associations à préciser).

Conditions de Travail

⇒ **Toujours pas** d'indexation du Calcul des **IK sur le barème URSAAF réel** pour le remboursement des frais professionnels, l'entreprise appliquera toujours le barème « plus de 20 000 Kms ». Les « **IK vélo** » **devraient être étudiées** mais nous ne savons pas encore si cela sera mis en place cette année.

⇒ **Quelques revalorisations** de frais de déplacement sont proposées mais toujours en dessous des plafonds imposés par l'URSSAF :

- Le panier repas (FF10) passerait de 5,8 € à **6,50 €** (Seuil URSSAF à 6,60 €),
- Le forfait repas (FF2) passerait de 15,2 € à **16 €** (Seuil URSSAF à 18,80 €),
- Les déplacements Courte Durée Hôtel + Pdéj Régions passeraient de 83 € à **87 €** soit + 4,8 %,
- Les déplacements Courte Durée Hôtel + Pdéj Paris et IDF passeraient de 110 € à **115 €** soit + 4,5%.

⇒ A noter, les **augmentations de primes liées aux conditions de travail**, augmentations prévues à **+0,5%** par an par accord et qui là seront de l'ordre de **+1%**. Le forfait Astreintes semaine passe de 24,20€ à **24,50€** par tranche de 12h en semaine, le forfait Astreintes jour WE ou férié passe de 60,30€ à **60,90€** par jour WE ou férié, le forfait Habillage/déshabillage passe de 2,22€ à **2,24€** par jour et enfin, le forfait Incommodité : 2,22€ à **2,24€** par demi-journée.

⇒ **Toujours pas** possible pour le salarié de choisir le moyen de transport en mission.

⇒ **Toujours pas** de consigne nationale pour une mise en place dans chaque agence de vestiaires personnels adaptés pour y déposer ses affaires, comme des vêtements de pluie (moto ou vélo).

⇒ **Toujours pas** d'amélioration des conditions de missions en grand déplacement.

Télétravail

⇒ **Toujours pas** de volonté d'amélioration de notre accord télétravail. La CFTC relancera la Direction lors de la réunion de suivi de l'accord qui a lieu chaque année.

Salariés à temps partiel

⇒ **Toujours pas** de volonté d'améliorer la situation des salariés à temps partiel :

- Capitalisation du temps habituellement non travaillé pour une utilisation ultérieure.
- Poser une demi-journée de ses congés et non une journée entière.
- Pouvoir effectuer plus d'heures en semaine afin de cumuler l'équivalent d'une demi-journée et de pouvoir poser cette demi-journée dans la semaine.

Carrière

⇒ **Toujours pas** de volonté de **transparence** sur l'évolution des coefficients, en particulier chez les cadres.

⇒ **Toujours pas** de volonté de **transparence** sur les **promotions** de la population féminine et des salaires associés. La direction estime qu'elle fait déjà l'effort qu'il faut... Mesdames, à vous de juger !



Les résultats !

14/02/2019

Salaires

- ⇒ **Toujours pas** d'augmentation générale, l'inflation fait que notre revenu net diminue mais l'entreprise refuse de maintenir notre pouvoir d'achat.
- ⇒ Augmentation **individuelle de 2% de la Masse Salariale de Référence (MSR)** répartie comme suit :
 - Budget de 1,5% de la MSR en janvier et de 0,2% en juillet (revoyure).
 - Augmentation **minimale** de salaire de **+1,5%** pour celles et ceux qui en auront.
 - Budget spécifique de 0,3% de de la MSR pour les métiers dits « en tension ».
 - Augmentation de **+1%** de salaire pour les salariés non augmentés depuis **4 ans** (01/01/2015) hors cadre position 3.
 - Primes exceptionnelles de **300€** brut minimum pour **seulement 10% de salariés**.
- ⇒ **Toujours pas** de réévaluation de la grille de salaire pour suivre les augmentations des salaires d'embauche.
- ⇒ **Toujours pas** de création de budget d'augmentations spécifiques afin de diminuer l'écart de salaire en défaveur des femmes dans l'entreprise ou pour les salariés à temps partiel pourtant défavorisés. L'entreprise ne s'engage qu'à faire une veille sur l'équité de traitement des augmentations.

Et demain ?

- Aux demandes de la CFTC sur l'étude de **solutions alternatives** comme la **semaine de 4 jours**, la mise en place de **bureaux en périphérie** (espace de travail en « coworking »), ainsi qu'aux demandes de la CFTC sur la **réflexion** sur les notions de **durabilité**, d'**écologie** et de **responsabilité environnementale**.
- ⇒ La direction ne fait que prendre note des points mais ne s'engage pas...

Bilan ?

Il y a du mieux avec l'apparition du paiement des jours enfants malades, c'est à noter. Mais pourquoi se limiter à un âge si bas ? Du mieux aussi avec l'ajout d'une semaine au congé de paternité et la possibilité d'avoir une journée d'absence payée pour aider une association. Espérons que ces mesures seront au moins reconduites dans le futur.

Pour le reste, vous le constatez par vous-même, nous sommes **encore loin** d'atteindre un niveau de propositions que nous pouvons valider. La **CFTC** estime que ces propositions manquent d'**audace**, à quand une politique volontaire ?

Nous restons à votre disposition si vous souhaitez plus d'informations.

La section CFTC EXPLEO ASSYSTEM France

>>>> DERNIERE MINUTE !! <<<<

Prime Macron : oui, mais baissez la tête le plafond est bas !

La direction va attribuer de façon unilatérale une prime de **300 €** (Plafond gouvernemental autorisé à **1000 €**) pour tous les salariés de l'UES ASSYSTEM France en CDI, CDIC, CDD et apprentis dont le salaire annuel brut de base serait **inférieur ou égal à 32.000 € bruts** hors primes (Plafond gouvernemental à **54.000 €**, soit 3 fois le SMIC). Les salariés devront aussi avoir été **présent à temps plein sur l'année 2018** et sinon cela sera **proratisé** en fonction du **temps de présence**, y compris pour **les salariés à temps partiel**. Cette prime sera versée aux **1520 salariés** concernés sur leur **paye de février** qui arrive sur les comptes **début mars**.

Intéressement et Participation

Les résultats du dernier exercice, sur 15 mois (de septembre 2017 à décembre 2018) devrait permettre le déclenchement de l'intéressement et de la Participation. Les montants cumulés devraient avoisiner, voire dépasser, les résultats de **2016** (autour de 300 € cumulés pour un équivalent temps plein à l'époque).

Ce résultat est très décevant et nettement **en dessous** de nos attentes, vu que l'exercice comprend deux fins d'année normalement propices à l'amélioration des résultats de l'entreprise.

Au prochain **CCE du 21 mars** nous devrions **connaitre les montants exacts** des primes. Le versement de ces primes se fait en avril.

