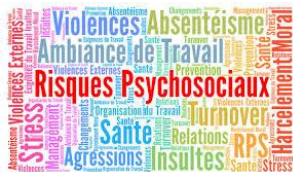




POUR Y VOIR + CLAIR

RPS : Traid-Union seul à vouloir traiter le problème !



Vous avez certainement entendu parler de RPS (risques psychosociaux) dont la manifestation est particulièrement insidieuse dans nos métiers, souvent liée à la pression ou aux charges de travail trop importantes. C'est une chose d'en parler, une autre d'en évaluer la nature et la portée dans l'entreprise et donc d'apporter les mesures de prévention primaire

nécessaires.

Traid-Union est le seul syndicat à vouloir avancer concrètement sur le sujet, en signant un accord qui prévoit :

- ⚡ Tous les deux ans, une consultation anonyme de tous les salariés, réalisée par un cabinet extérieur, permettant de mesurer les facteurs non quantifiables sur les conditions de travail (pénibilité, qualité du travail, stress, ...).
- ⚡ La mise en place de mesures de prévention des risques détectés par l'analyse des résultats de l'enquête
- ⚡ La mise en place d'indicateurs permettant d'évaluer l'évolution de la situation entre deux consultations
- ⚡ Un process RH spécifique et précis pour le management, permettant de corriger au plus tôt les situations des salariés qui seraient en RPS avérés

Première consultation en 2023.

Temps-de travail. Les + obtenus par Traid-Union

Grâce à la négociation menée par **Traid-Union**, un nouvel accord sur le temps de travail entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

Nous l'avons négocié et signé car il apporte des avancées significatives :

- ⚡ 0,5 jour de congés supplémentaires pour les salariés en heures, passant de 25,5 à 26 jours, dans la continuité de l'accord précédent qui accordait déjà un jour de RTT supplémentaire
- ⚡ Mise en place d'un Compte Epargne Temps : c'était une attente forte de beaucoup d'entre vous
- ⚡ +10% sur la rémunération des astreintes
- ⚡ Amélioration de la majoration des heures supplémentaires :
 - 50% le samedi contre 25% actuellement
 - 150% le dimanche et jours fériés contre 125% actuellement
- ⚡ Pour les salariés en modalité M1 ou M2, possibilité de passer à des modalités standards sans perte de salaire et avec 11 jours de RTT
- ⚡ Pour les salariés I3.1 qui ne l'auraient pas encore fait, possibilité de passer en forfait jours et d'obtenir ainsi une part variable et complément de leur rémunération

NB : Chez **SBS**, la représentativité de **Traid-Union** étant insuffisante, ce nouvel accord fait l'objet d'un référendum. Bien entendu, **Traid-Union** a fait campagne pour le **Oui**.

Nous vous tiendrons informés du résultat dans notre prochaine communication.



Inflation et pouvoir d'achat ...

... Mais que fait la Direction ?



Si nous pouvons entendre les raisons de prudence invoquées dans un contexte économique très incertain, des mesures gouvernementales parfois floues, et les arguments des « réponses déjà apportées », nous restons dubitatifs sur les délais pour obtenir une réponse claire aux attentes de salariés au regard de l'inflation.



Fin octobre ... au mieux ... pour décider d'une éventuelle

Prime de Partage de la Valeur

N'est-ce pas tardif ?

Application des minima Syntec ...



Les augmentations ont pour date d'effet le 01/07/22.

La prime équivalente au 13ème mois, et éventuellement la part variable sont uniquement prises en compte pour les forfaits jours pour lesquels les contrôles sont effectués sur une base annuelle.

Les règles suivantes sont appliquées à l'ensemble des salariés :

- ⚡ **Salariés en heures et Modalité 1** : application du minimum conventionnel sur le salaire mensuel de base
- ⚡ **Modalité 2** : application de la grille sur la rémunération annuelle (Prime de ½ mois / Prime de 13ème mois et/ou PO/PV à la cible) pour la vérification des 115% du minimum conventionnel annuel
- ⚡ **Forfaits jours - I3.1 et plus (et I2.3 et plus dans la filière Commerce)** : application de la grille sur la rémunération annuelle (Prime de ½ mois/ Prime de 13ème mois et/ou PO/PV à la cible) pour la vérification des 120% du minimum conventionnel annuel.



COVID-19 - Nouvelle vague en vue !

**RESTEZ
PRUDENTS**

