

Le coin des négos ...

Intéressement. 1000 € à l'arrache !

Pour cette négociation de **première importance**, la direction proposait de reconduire les montants de l'accord précédent.



Insuffisant pour Traid-Union !

Mais nous avons le couteau sous la gorge, car, sans signature avant le 30 juin, pas d'intéressement du tout pour 2021.

Nous sommes tout de même parvenus à convaincre la direction générale d'améliorer sa proposition.

Pour l'année 2021 l'entreprise a annoncé une prévision de ROA à 8%, annonce confortée par les résultats constatés à mi année.

Avec le nouvel accord, pour ce niveau de performance, l'intéressement sera de 1000 €. (vs 500€ en 2020 ...).

C'est une hausse de 25% par rapport à l'accord précédent qui ne prévoyait que 800 € pour ce ROA.

Pour les deux années suivantes de l'accord, et selon les trajectoires attendues pour l'entreprise, l'intéressement serait :

- ⚡ Pour 2022 : ROA cible 9% ; intéressement correspondant : 1300 €
- ⚡ Pour 2023 : ROA cible 9,5%, intéressement : 1500 €

Grâce à nos arguments développés dans un esprit constructif et à notre forte représentativité dans l'entreprise (plus de 55%), nous avons été entendus.

Pour rappel, sans accord majoritaire, il n'est pas possible de distribuer de l'intéressement et sans notre signature, le montant de l'intéressement pour 2021 aurait été nul.



We share, l'idée fait son chemin !

Depuis plusieurs mois nous interpellons la direction pour qu'elle réactive le plan d'actionnariat salarié We share, particulièrement après l'annonce de la mise en place d'un plan d'incitation (LTI) pour le top management de l'entreprise. (voir notre communication du juin 2021 sur ce sujet).

Là aussi, il semblerait que nous ayons été entendus.

Le plan devrait être annoncé très bientôt pour une livraison des actions début 2022.

Reste à en négocier les contours.

Pour Traid-Union, pas question de faire moins bien que précédemment : une action gratuite pour chaque action achetée !

Télétravail : des avancées mais ...

La direction proposait 2 j de télétravail régulier et un de plus à sa seule initiative.

Nous pensons que ce 3ème j doit être aussi être à l'initiative du salarié.

Mais la direction veut se garder seule cette possibilité.

- Le nombre de jours de télétravail réguliers hebdomadaires **passé à 2 j** à l'initiative du salarié et **passé à 3 j** à l'initiative de la direction.

Nous avons demandé un premier pas vers une **meilleure flexibilité** attendue par tous et **nous avons été entendus avec les améliorations suivantes** :

- Tous les mois, s'il le souhaite, le **salarié peut demander à changer ses jours hebdomadaires** de télétravail pour les 3 prochains mois
- La **demi-journée hebdomadaire d'une personne travaillant à 90%** peut désormais être télé-travaillée
- Des jours de **télétravail occasionnel** peuvent être demandés à la **demi-journée**

Nous avons aussi demandé une **augmentation des compensations financières** :

- L'indemnité mensuelle passe à 20 euros** pour 1, 2 ou 3j de télétravail régulier ou exceptionnel. Pour rappel elle était de 10 € dans l'accord précédent, passée à 15 € depuis novembre 2020.
- Le **remboursement des consommables** est désormais possible, pour imprimer notamment

Cet accord va dans le bon sens, améliore la situation précédente, mais nous semble un peu 'léger' par rapport à vos attentes.

C'est pourquoi, **nous avons** également **obtenu une clause de revoyure** pour un premier bilan au bout de 18 mois, afin de pouvoir proposer les améliorations qui s'avèreraient nécessaires.

Nous avons signé cet accord avec ses avancées pour accompagner et dynamiser le mouvement !

Nous suivrons attentivement sa mise en application et serons le relais de vos attentes auprès de la direction.

Et n'oubliez pas : le salarié en télétravail peut s'équiper avec une indemnité de 150 euros, demande renouvelable tous les 5 ans.



POUR Y VOIR + CLAIR

NAO, ça continue ...



A la une : Suite à la **suppression des zones urbaines**, pour les salariés en mission utilisant leur voiture, **la triangulation a été mise en place par la direction** générant dans certains cas des **diminutions importantes des remboursements** des IK. Pour corriger, la direction applique une solution temporaire dite de **la solution la plus avantageuse**.

De nouvelles méthodes de calcul pérennes ont été proposées par la direction en NAO :

- ⏪ Si le lieu de mission est à plus de 20 km (inclus) du site de rattachement, on garde la **formule la plus avantageuse**
- ⏪ Si le lieu de mission est à moins de 20 km du site de rattachement, la triangulation s'applique et la formule est **moins avantageuse**

Nous avons demandé l'application de la **formule la plus avantageuse pour tous quelle que soit la distance**, en pérennisant la solution temporaire actuelle, **TOUT SIMPLEMENT pour éviter les effets de seuil**.

GPEC, ça va redémarrer ...

Suite à **notre demande** la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences repart. Ouverture des négociations **bientôt. A suivre...**



Egalité Femme Homme, on y est presque

Suppression des écarts de rémunération et de classification

Méthode : la situation de **toutes les Femmes** au sein de chaque société du groupe sera **revue annuellement** vis-à-vis d'une base comparable d' **Hommes** (géographie, BU, site, classification, âge et filière).

Action : **augmentation** et **promotion** seront proposées pour **supprimer**

les écarts de rémunération ou mettre en cohérence le niveau de classification avec la mission confiée.

Notre demande forte de mise en place une enveloppe spécifique afin que ces régularisations ne se fassent pas sur le **budget consacré** aux augmentations annuelles n'a **pas été entendue** par la direction.

Articulation vie professionnelle et vie familiale

La réservation de **places en crèches**, déjà opérationnelle **chez SSG et I2S**, est **renforcée (+22 places)** et **élargie à toutes les sociétés** du groupe.

Manhattan : la transhumance estivale...



Qui pouvait imaginer que le bailleur de Manhattan refuserait de prolonger de 6 mois le bail de nos 10 étages ? **Pas la direction** en tout cas (**oups !**).

Résultat, les salariés de SSG et SBS ont dû **évacuer précipitamment** des locaux réduits de 70% et se répartir entre Montreuil, Meudon et le télétravail, la direction comptant sur ce dernier pour **éviter des frais** d'espaces de coworking.

Heureusement que les **confinements** successifs avaient **progressivement vidé** la tour des effets personnels des salariés. Il a tout de même fallu **improviser dans l'urgence** des créneaux horaires de mise en cartons, cartons qu'il conviendra de conserver pour déménager à Latitude en mars 2022 (SSG et I2S) ...

Quant aux salariés de SHR et SBS, la **question** se pose **toujours** de leur hébergement **pendant et après cette phase transitoire**, suspendu à la prolongation du bail de Manhattan jusqu'en mars 2022, voire mars 2023, date de leur emménagement dans des **locaux pas encore choisis** (sic) !

Alors, chers et chères collègues, prenons notre mal en patience et supportons d'aller, pour quelques mois, à Montreuil (c'est loin, mais c'est pas la Zone) ou à Meudon (juste derrière le bout du monde ...) dans des **locaux** tout de même **moins vétustes** que Manhattan, ou de rester chez nous en télétravail.

Pour traverser au mieux cette période délicate, **nous avons** obtenu des **mesures d'accompagnement** et une attitude bienveillante de la direction face aux situations individuelles difficiles ... mais sans plus de précisions ... Vos élus **Traid-Union** de toutes les sociétés du Groupe sont à vos côtés en cas de besoin. N'hésitez pas à les contacter.



..... aux juilletistes !