

POUR Y VOIR **+** CLAIR

Cotisations de la mutuelle, ça augmente.



Constatant une **forte dégradation** du régime **Prévoyance** et avec un régime **Santé** tout juste **à l'équilibre**, l'assureur anticipe une augmentation de ses coûts notamment dus à une progression des taxes, et a demandé une **augmentation** des cotisations de **12% ramenée à 5%** (soit 1,1 M€) après négociation par la Direction.

La Direction pouvait appliquer ces 5% de manière homogène sur l'ensemble des cotisations, patronales et salariales.

Elle a choisi d'en **prendre un peu plus à sa charge** pour un montant supplémentaire de 230 K€, ce qui va **limiter l'impact sur les salaires nets** de chacun.

Compte tenu de cette décision et en rappelant que la répartition sur un salaire n'est pas linéaire mais obéit à un découpage en trois tranches ^(*) A, B et C, chacune ayant un taux de cotisation propre, la baisse sur les salaires nets est la suivante :

- ↳ Baisse de 0,25 € par mois pour un salaire brut de 2500 €
- ↳ Baisse de 0,87 € par mois pour un salaire brut de 4000 €
- ↳ Baisse de 2,09 € par mois pour un salaire brut de 5000 €

* : Vous pouvez retrouver ce découpage et les taux de cotisation afférents sur votre bulletin de paie

Notons que le niveau des garanties, lui, est inchangé.

L'occasion pour nous de rappeler que la **bonne santé de notre régime est l'affaire de tous**, en adoptant les bons comportements :

- ↳ Si votre conjoint(e) bénéficie de sa propre couverture santé, la faire intervenir en premier rang. Notre mutuelle prendra le relais pour régler l'éventuel reste à charge.
- ↳ Opter autant que possible pour le 100% santé, qui garantit une prise en charge à 100% en optique, dentaire et auditif.
- ↳ Privilégier le réseau d'opticiens Carte Blanche, dont les offres ont un excellent rapport qualité-prix.

Le saviez-vous ?

Bon nombre de médecines douces peuvent être prises en charge par la couverture santé : ostéopathie, homéopathie, acupuncture, ..., remboursées à 80% avec un plafond annuel de 150 €.



En savoir plus :

Consultez le Livret de garanties ! Disponible sur l'intranet, il présente les dispositifs '100% santé' et 'Carte Blanche' et liste l'ensemble des garanties.

POUR Y VOIR **+** CLAIR

NAO faméliques !

Nous vous l'avions annoncé dès leur début, les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) s'annonçaient mal ; d'entrée de jeu la Direction indiquait avoir peu de marge de manœuvre.

Après 5 séances d'après négociations, le résultat est à la hauteur de nos prévisions : **famélique** !



Notons tout de même :

- ↳ Passage de l'indemnité de télétravail de 20€ à 22€
- ↳ Majoration de 4% de l'ensemble des primes de travail en équipe chez I2S
- ↳ Passage du plafond du FMD de 400 à 450 €

Plus anecdotiques, car concernant peu de salariés :

- ↳ Remboursement du petit déjeuner isolé qui passe à 10 € (9€ actuellement)
- ↳ Passage de 90€ à 100 € du forfait hôtelier sur justificatif pour les missions de plus de 90 jours

Et c'est tout !

Du côté des autres négos

GEPP : accord en vue ... ou pas ...



Lors de la dernière réunion de négociation, la Direction nous a présenté le nouveau dispositif qui favorise la mobilité interne dans l'UES.

Le site de recrutement externe de SopraSteria sera également ouvert dans l'Intranet pour permettre à chacun de postuler, avec possibilité de créer des alertes en fonction de critères de qualification et/ou géographiques.

Si le recrutement interne est validé, des aides seront débloquées :

- ↳ **1000 € d'aide** au déménagement
- ↳ **3 jours rémunérés** pour organiser le changement de résidence (visite de logement par exemple)
- ↳ Paiement du **transport** des membres **de la famille**

Une dernière proposition d'accord nous est parvenue le 24/11 pour une demande de signature au 09/12.

La suite dans notre prochaine communication syndicale ...

POUR Y VOIR **+** CLAIR

PERECO : plus qu'un accord, une opportunité à saisir pour votre retraite !



Traid-Union est heureux d'avoir signé un accord visant à mettre en place un dispositif d'épargne retraite (PERECO) pour l'ensemble des salariés de Sopra Steria Group et entend le faire sur I2S et SFS. (SHRS dispose déjà d'un dispositif équivalent).

Les syndicats « historiques » ont refusé de signer : certains estimant que cela allait à l'encontre du système actuel de retraite par répartition, d'autres jugeant le dispositif peu avantageux pour les salariés.

Certes, l'accord est perfectible et nous regrettons notamment l'absence d'abondement de la Direction sur les versements des salariés. Cependant, il a le mérite d'offrir à celles et ceux qui le souhaitent un moyen supplémentaire d'épargne, avec la gratuité des versements, la prise en charge des frais de garde par l'employeur et, éventuellement, des mécanismes fiscaux intéressants.



Nous comptons bien revenir à la charge sur ce point lors des prochaines négociations.

Nous invitons chaque salarié à étudier sa situation personnelle (et familiale) ainsi que ses nombreux paramètres avant de décider de se lancer et de faire les bons choix.

Nous avons également obtenu de la Direction la modification (en cours de rédaction) de l'accord Temps de Travail afin de permettre le transfert des jours monétisés du CET directement dans le PERECO. Cela évitera les frais supplémentaires liés à un transfert en deux temps (monétisation puis versement dans le PERECO).

Nous rappelons que l'accord PERCO de SHRS reste applicable. Le transfert de jours vers le PERCOL reste toujours un sujet de discussion avec la Direction.

