



NAO 2020 : Maigre bilan

27 février 2020

La direction a précisé d'emblée qu'elle n'avait « pas de marge de négociation » ...

Voici ses réponses aux revendications portées par la CGT dans le cadre des NAO.

Vous pouvez juger sur pièces, le bilan est bien maigre, ce qui nous conduit, après vous avoir consultés lors de la réunion d'information du personnel du 13 février dernier, à ne pas signer l'accord NAO.

Pourquoi la CGT a refusé de signer le procès-verbal de désaccord ?

La CGT ne signera pas le PV de désaccord dans le cadre des NAO 2020 du fait de l'absence de négociation.

La direction a clairement indiqué qu'elle n'avait pas de « marge de négociation » et que l'enveloppe d'augmentation et les modalités associées étaient « non négociables ». Les réponses de la direction aux revendications des organisations syndicales ont très souvent été un refus non motivé ni argumenté. D'autre part, nous regrettons l'absence d'un membre du comité de direction ayant pouvoir de décision lors des réunions R4 et R5.

Le dialogue social ne doit pas être une simple formalité pour acter des décisions déjà négociées au préalable avec le groupe. Les organisations syndicales doivent pouvoir négocier réellement et leur rôle ne doit pas être cantonné à enregistrer les décisions unilatérales de l'employeur.

Il doit être possible de respecter à la fois les contraintes du groupe et les contraintes légales locales.

Nous demandons que des discussions s'engagent afin d'améliorer la qualité du dialogue social dans l'entreprise.

NAO 2020 : Au-delà de l'absence de négociation, quelles conclusions ?

La CGT prend acte des propositions définitives de la direction dans le cadre des NAO 2020, que nous considérons en deçà des attentes des salariés, dans la mesure où les très bons résultats et perspectives officiels de la CU FBAT communiqués en AEM, ainsi que les gains de productivité du fait notamment de la baisse de la masse salariale due aux multiples départs, justifient :

- *une réévaluation salariale a minima au niveau de 2,3% de la masse salariale dont au minimum 1% d'augmentation générale (+0,3% par rapport aux propositions de la direction),*
- *en plus d'une mesure bas salaires de 55€/mois pour les 33 plus bas salaires, inférieurs à 3.100€, dont le coût serait de 34.000€ (0,06% de la masse salariale),*
- *et de la prime de pouvoir d'achat de 500€ nets avec un plafond à 3 SMIC, comme en 2019, dont le coût passerait de 58.000€ (2,5 SMIC) à 143.000€ (+0,2% de la masse salariale).*

Nous demandons par ailleurs que les résultats de l'étude sur les cas de stagnation professionnelle et sur les écarts concernant les ex-EITSS mis en exergue par le rapport d'expertise portant sur la politique sociale débouchent sur des plans d'action concrets et suivis et que ceux-ci soient communiqués au CSE et aux organisations syndicales.

Nous demandons des engagements en matière de communication, dans le cadre des NAO 2021 :

- *des augmentations salariales cumulées sur la période 2017-2020 (4 ans) qui sont inférieures à la moyenne, par tranche de 0,5% et par direction.*
- *du nombre de salariés dont le compa-ratio vis-à-vis du référentiel de marché pour leur Job role/Job stage est inférieur à -10%, -15%, -20%, -25% par direction.*

Nous demandons que soient ouvertes des négociations relatives à l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes.

Nous demandons qu'une réflexion soit menée sur la revalorisation des plafonds de remboursement des frais de déplacement, dont les niveaux restent beaucoup trop bas et insuffisants pour couvrir les besoins.

Nous constatons un malaise du fait de la politique d'emploi et de la quasi-absence de progression de carrière dans l'entreprise et nous demandons des engagements en matière d'ouverture de négociations en 2020 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et de

Compétences, avec des mesures concrètes favorisant l'emploi et l'évolution des compétences en local et la progression de carrière.

Après les annonces positives et les remerciements appuyés en AEM, il convient de concrétiser la reconnaissance du travail et des efforts de tous par des mesures salariales qui soient à la hauteur des ambitions du groupe en France et qui permettent de compenser la faiblesse des mesures passées.

Dans l'état actuel des propositions de la direction, la CGT ne s'engage pas sur la signature d'un accord sur ces bases.

Qu'avons-nous demandé, au-delà de vraies négociations ?

Qu'a répondu la direction ?

Augmentations générales

Compte tenu de l'inflation constatée pour 2019 et la réduction de 14M€ de la masse salariale, afin de partager les gains de productivité avec les salariés, nous demandons une enveloppe d'augmentation générale de 2%. Nous demandons une enveloppe supplémentaire de 0,3% à distribuer sous forme d'augmentation générale en lieu et place du budget consommé par les primes exceptionnelles.

La direction refuse toute augmentation générale et propose 2% individuelle au mérite au 1^{er} avril.

Rattrapage des bas salaires

Afin de réduire les inégalités salariales, nous demandons une enveloppe supplémentaire de 0,3% à distribuer sous forme d'une augmentation générale de 100€ bruts pour les salariés dont le salaire mensuel de base est inférieur ou égal à 3.400€ (77 salariés).

La direction refuse toute mesure bas salaires.

Prime de fin d'année défiscalisée (dite « prime Macron »)

Compte tenu des très bons résultats 2019, notamment en termes de marges, tels qu'ils ont été communiqués en AEM, nous demandons, en plus des augmentations salariales, une prime défiscalisée de 1.000€ nets pour les salariés concernés dans la limite du plafond de défiscalisation (salaire annuel brut jusqu'à 54.763,80€). La prime ne doit pas imputer l'enveloppe d'augmentations accordée par le groupe.

La direction propose une prime de 500€ nets sur la paie de mars, mais pour une population plus restreinte qu'en 2019 : salaires annuels bruts effectifs (incluant variable, primes) inférieurs à 45.727,60 € (54.684€ en 2019), pour 117 salariés (352 en 2019), soit 17% (52% en 2019 hors Media Kind). Ce geste ne touche qu'un salarié sur six au lieu d'un salarié sur deux. La direction refuse, sans le justifier, de

maintenir le plafond de l'année dernière ou d'affecter cette enveloppe sous forme de mesure bas salaires à ces mêmes salariés.

Rattrapages

Nous demandons une enveloppe de **1,7%/an sur 8 ans** au titre de rattrapages comme suit :

Rattrapage des salaires des femmes par rapport à celui des hommes

Nous demandons une enveloppe de **0,4%/an** étalée sur 8 ans afin de rattraper l'écart salarial en défaveur des femmes par rapport aux hommes.

La direction renvoie à une négociation dédiée.

Rattrapage des salaires des ex-EITSS par rapport à celui des ESF d'origine

Nous demandons une enveloppe de **0,8%/an** étalée sur 8 ans afin de rattraper l'écart salarial en défaveur des ex-salariés EITSS à la suite de la fusion des deux entités afin de respecter les dispositions légales qui prévoient à travail de valeur égale salaire égal.

La direction s'engage seulement à « étudier les écarts mis en exergue par le rapport d'expertise portant sur la politique sociale et de l'emploi de 2018 concernant les salariés ex-ITSS après la fusion », mais ne propose pas d'enveloppe de rattrapage dans l'immédiat.

Rattrapage des salaires pour les non-augmentés

Nous demandons une enveloppe de rattrapage de **0,1%** étalée sur 8 ans à affecter aux salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale depuis au moins 2 ans.

La direction s'engage à ce que ces salariés bénéficient d'un entretien d'explication avec leur manager, mais pas de justification écrite ni de rattrapage.

Rattrapage des salaires par rapport à l'évolution du salaire moyen

Nous demandons une enveloppe de **0,5%/an** étalée sur 8 ans afin de compenser l'écart vis-à-vis de l'évolution du salaire moyen en France, à affecter aux salariés dont l'évolution salariale est inférieure à l'évolution moyenne en France sur les 10 dernières années.

La direction refuse toute mesure de rattrapage pour compenser la faiblesse des augmentations des années précédentes.

Application de la loi pour les IRP

Nous demandons l'application rétroactivement à 2015 de l'article **L.2141-5-1** relatif aux augmentations salariales des représentants du personnel dont le nombre d'heures de délégation est supérieur à 30% du temps de travail.

La direction s'engage à respecter désormais la loi, mais refuse toute application rétroactive.

Subvention repas et prime de panier

Nous demandons l'augmentation de la subvention employeur au plateau repas au RIE Hélios à **0,80€** au lieu de 0,25€, ramenant la participation employeur par plateau à 5,50€ compte tenu des droits d'entrée de 4,70€. Nous demandons l'augmentation de la **prime de panier à 6,70€** (plafond URSSAF) au lieu de 4,50€. En tant qu'élément de salaire, elle doit être maintenue pendant les congés et absences.

La direction refuse.

Frais de déplacement

Nous demandons la revalorisation à hauteur du plafond URSSAF pour les frais de repas pour grand et petit déplacement (19€ le midi hors week-end au lieu de 12€ et 10€ respectivement), 28€ au lieu de 22€ le soir et le week-end, et à 8€ au lieu de 5€ pour petit déplacement si cantine client, avec au minimum la prise en charge des frais d'admission. Nous demandons la revalorisation de 10% des autres plafonds pour les frais de déplacement (frais d'hébergement, forfaits « chantiers », ...).

La direction propose de passer le plafond pour remboursement de frais de repas à 15€ y compris le week-end et pas de revalorisation du plafond pour le repas du soir ni des autres plafonds.

Trajet le dimanche ou les jours fériés

Nous demandons la possibilité de récupération en cas de déplacement professionnel en France le dimanche ou les jours fériés.

Selon la direction c'est déjà le cas aujourd'hui.

Trajets

Afin d'inciter à l'utilisation des transports en commun, nous demandons le remboursement à 100% de la carte Navigo.

La direction refuse.

Nous demandons la reconduction des indemnités kilométriques vélo et le doublement du plafond (400€/an au lieu de 200€).

La direction renvoie à des négociations ultérieures pour une application éventuelle en 2021.

13^{ème} mois

Nous demandons le paiement d'un 13^{ème} mois de salaire pour les salariés n'ayant pas de part variable ni de prime semestrielle (13,26 mois).

La direction refuse.

Participation aux bénéfices

Nous demandons l'abondement de la participation afin de neutraliser les effets du report du déficit d'EITSS dans la mesure où celui-ci était construit en application des accords avec le groupe.

La direction refuse.

Intéressement

Nous demandons le déplafonnement de l'intéressement, afin qu'une part prédéfinie des bénéfices rétribue la contribution des salariés.

La direction renvoie à des négociations ultérieures.

Complémentaire santé

Nous demandons l'ouverture de négociations en vue d'un accord d'entreprise relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé afin d'avoir des cotisations plus justes et solidaires, en ramenant la part employeur des cotisations à nouveau à 64% et en réduisant de moitié la part fixe

des cotisations salariales (PMSS), le complément de celles-ci étant réparti en trois : une partie pour la tranche B (part des salaires bruts de 3.428€ à 6.856€) et deux pour la tranche C (au-delà de 6.856€).

La direction refuse de négocier.

Rétribution dans le cadre des projets

Nous demandons la mise en place, en complément de *MELA Challenger*, d'un **mécanisme de rétribution** géré par les chefs de projet, **sur leur budget**, correspondant à **10%** de l'amélioration des bénéfices par rapport à l'objectif, distribués aux salariés au mérite et en fonction du temps passé sur le projet, sous forme de chèques cadeau.

La direction refuse.

Rétribution pour ventes supplémentaires

En complément des nouvelles opportunités de business SOG, qui sont récompensées mais plutôt réservées à l'avant-vente, nous demandons le rétablissement de la rétribution à hauteur de **2%** des **ventes supplémentaires (add-on sales/AOS) réalisées par les équipes projet dans le cadre d'un contrat existant**, sur le budget du KAM : 1% pour la création de l'AOS et 1% pour le CPM en charge de l'étude de réalisation et de l'offre client correspondante. Exemples d'AOS : opportunité de vente de features, matériel, service tel qu'une formation, un service de conseil, un développement spécifique, un choix technique pour fournir du matériel adapté, ...

La direction refuse.

Astreintes

Nous demandons le **paiement du temps d'intervention pour les cadres au forfait jours**,

La direction refuse.

des mesures concrètes permettant le suivi du **respect du temps minimum conventionnel de repos**,

La direction répond qu'un nouvel outil de suivi du temps de travail sera mis en place en 2021.

et la possibilité de **sortie des astreintes pour les seniors et les femmes enceintes**, avec maintien dégressif des primes comme prévu par l'ancien accord intergénérationnel.

La direction renvoie à des négociations ultérieures.

Télétravail

En plus du télétravail ponctuel, nous demandons la possibilité de **télétravail régulier à la demande des salariés** à partir du moment où ils ont les moyens de travailler à distance, **quelle que soit leur catégorie.**

Alors qu'auparavant elle refusait d'en discuter, la direction renvoie à des négociations ultérieures.

Temps partiel

Nous demandons la possibilité pour les salariés de bénéficier du **temps partiel ou réduit annualisé** pour convenance personnelle (contingent de jours TP à poser sur l'outil de gestion temps)

La direction refuse.

Retraite progressive

Nous demandons le rétablissement des mesures de **temps partiel bonifié** de l'ancien accord intergénérationnel (et leur **élargissement aux femmes enceintes**), avec prise en charge par l'employeur des **cotisations à 100%**.

La direction renvoie à des négociations ultérieures.

Travail de nuit

Nous demandons le **paiement des heures de nuit planifiées** pour les cadres au forfait jours.

La direction refuse.

Temps de travail cadres au forfait jours

Nous demandons que soit harmonisé à **208 jours par an** le temps de travail des cadres au forfait jours et que soient mis en place les **moyens de contrôle** garantissant le respect du temps minimum conventionnel de **repos**.

La direction refuse.

Droit à la déconnexion

Nous demandons que soient mises en place des mesures **concrètes** afin de rendre effectif le **droit à la déconnexion**, garantissant que les salariés ne soient pas sollicités en dehors des horaires de travail.

La direction renvoie à des négociations ultérieures.

Journée de Solidarité et Ponts offerts

Nous demandons que, comme chaque année, **la Journée de Solidarité (1^{er} juin) soit offerte par l'employeur.**

La direction propose de l'offrir comme chaque année.

Compte tenu des huit jours fériés hors week-ends en 2020, nous demandons qu'**au moins 2 jours de ponts** soient offerts (22 mai et 13 juillet).

La direction propose qu'un des deux ponts soit offert, au choix du salarié.

Solidarité jours de repos

Nous demandons que soit offerte la possibilité, sur demande d'un salarié, de **renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris**, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, **au bénéfice d'un autre salarié** de l'entreprise qui en ait exprimé le besoin, pour des raisons personnelles.

La direction renvoie à des négociations ultérieures.

Carrière et développement des compétences

Nous demandons des mesures **concrètes** afin de favoriser et rendre transparente la **mobilité interne**, notamment dans le cadre de la mise en place du centre de R&D en France (objectifs, mesures prises, suivi).

La direction renvoie à des négociations ultérieures.

Nous demandons que soient examinées toutes les situations de **stagnation professionnelle** pour les salariés pour lesquels **l'ancienneté** dans l'échelon CCM (*job stage*) et/ou dans le coefficient convention collective est supérieure ou égale à **5 ans**, qu'un état des lieux soit produit et que des solutions soient discutées dans le cadre des NAO.

La direction s'engage à « étudier les cas de stagnation professionnelle, à savoir, tout collaborateur d'Ericsson France, en CDI, ayant le même job stage et/ou le même positionnement conventionnel depuis 5 ans ou plus », mais des solutions sont renvoyées à des négociations ultérieures.

Médaille du Travail

Nous demandons le rétablissement des primes pour Médaille du Travail avec revalorisation des montants.

La direction refuse.

Régularisation du temps de travail

Le statut des cadres intégrés EITSS qui ont été maintenus en modalité 2 après la fusion d'EITSS doit être 35 heures par semaine car 37 heures n'est pas prévu par l'accord en vigueur. En cas de promotion concomitante au forfait jours (cadre autonome) nous demandons une augmentation salariale a minima à 15% (l'écart entre les minima conventionnels est de 30%).

La direction s'engage à leur proposer un avenant pour changer la modalité du temps de travail de leur contrat individuel, mais renvoie à des négociations ultérieures sur les conditions applicables.

Nous demandons que les 2 heures supplémentaires par semaine qu'on leur a fait effectuer gratuitement depuis la fusion soient rattrapées ou payées.

La direction refuse.

Régularisation de la cotisation frais de santé et prévoyance

Nous demandons que la différence de cotisation mutuelle pour les ex-EITSS entre juillet et décembre 2017 leur soit remboursée compte tenu de l'application du niveau de cotisations ESF à la suite de la fusion.

La direction refuse.

Bien maigre bilan...

Retrouvez les tracts CGT sur notre site internet :

<http://ericsson.reference-syndicale.fr/blog>

Abonnez-vous à nos tweets : [@CGT_Ericsson](https://twitter.com/CGT_Ericsson)

et à notre lettre d'information : www.ugict.cgt.fr

Vous souhaitez nous contacter, être informé(e) par mail, nous faire part de votre situation, de votre avis, adhérer au syndicat ?

Ecrivez-nous : cgt.esf@laposte.net