



## Revendications CGT sur les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée - NAO 2020

31 janvier 2020

En attendant de recevoir et d'être en mesure d'analyser les informations complémentaires demandées, voici une version préliminaire de nos revendications :

### 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.

### 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).

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

Compte tenu des très bons résultats prévisionnels 2019, notamment en termes de marges, tels qu'ils ont été communiqués, 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 43.869€). La prime ne doit pas imputer l'enveloppe d'augmentations accordée par le groupe.

### 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.

#### 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.

#### 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.

#### 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.

### **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.

### **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.

### **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 », ...).

### **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.

### **Trajets**

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

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

### **13<sup>ème</sup> mois**

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

### **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.

### **Intéressement**

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

### **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€).

### **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.

### **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, ...

### **Astreintes**

Nous demandons le **paiement du temps d'intervention pour les cadres au forfait jours**, des mesures concrètes permettant le suivi du **respect du temps minimum conventionnel de repos**, 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.

### **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**.

### **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)

### **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%**.

### **Travail de nuit**

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

### **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**.

### **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.

### **Journée de Solidarité et Ponts offerts**

Nous demandons que, comme chaque année, **la Journée de Solidarité (1<sup>er</sup> juin) soit offerte par l'employeur**. 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)**.

### **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.

#### **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).

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.

#### **Médaille du Travail**

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

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

#### **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.