



Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2021-2022

14/01/2022

Voici les revendications de la CFTC pour les négociations 2021-2022.
Ces demandes réitèrent celles des années passées mises à jour de quelques nouvelles...

Pour un meilleur Equilibre Vie Professionnelle – Vie Privée

- ⇒ Paiement des 3 jours (voire 5 jours) d'absence autorisée par la loi pour « enfants malades » et pour des enfants jusqu'à 16 ans, sans condition d'ancienneté.
- ⇒ Mise à disposition de places pour les enfants de salariés dans des crèches interentreprises.
- ⇒ Révision des conditions de déplacements (Cf. propositions dans ce tract).
- ⇒ Récupérer les jours RTT et CP perdus pour faire un pot commun et l'utiliser pour aider les salariés momentanément en difficulté (suivre un enfant malade, un conjoint, un parent, ...).
- ⇒ Abondement d'au moins 50% de l'entreprise pour les dons de jours aux salariés.
- ⇒ Un jour offert par an pour tout déménagement.
- ⇒ Compensation automatique des jours fériés qui tombent sur un Week-end par l'attribution de jour de RTT.

Pour de meilleures Conditions de Travail

- ⇒ Amélioration des taux de remboursements pour les repas et le logement en déplacement,
- ⇒ Mise en place d'un retour au domicile tous les week-ends aux mêmes conditions que le voyage de détente (48 heures chez soi et temps déplacement durant le temps de travail).
- ⇒ La mise en place d'une **prime de 500 €** par mois dès que le déplacement dépasse 1 mois.
- ⇒ Le grand déplacement ne doit se faire que sur le volontariat, et particulièrement il ne peut pas être imposé pour les situations suivantes :
 - Femmes enceintes,
 - Salarié(e)s en situation de handicap ou ayant un conjoint ou un enfant en situation de handicap,
 - Salarié(e)s soutien de famille,
 - Parents célibataires, Parents en couple avec un enfant de moins de 6 ans,
 - Salarié(e)s de plus de 60 ans.
- ⇒ Mettre en place la prime de panier repas durant les 55 premiers jours à **9,50 €** (validé par l'URSSAF) avant de mettre en place les TR.
- ⇒ Revaloriser le montant des TR et autoriser la matérialisation des TR pour les TR acquis en télétravail.
- ⇒ Revoir la grille des barèmes de remboursement des frais applicables (Revalorisation des montants, application des IK en lien avec l'augmentation du prix du carburant, clarification de la notion de Province, ...).

La CFTC demande l'ouverture d'un accord d'entreprise portant sur les contreparties à mettre en œuvre afin d'inciter les salariés à la mobilité (indemnisation des temps de trajets, délais de mise en place, ...).

- ⇒ Mise en place de parcours de formation sur les métiers du Digital (équivalent Eagle) accessibles à tous les salariés
- ⇒ Octroi de la même prime que pour le télétravail lors du suivi d'une formation faite en distanciel.

La CFTC demande la mise en place d'un accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) afin d'offrir aux salariés une vision claire sur leur potentiel d'avenir au sein de l'entreprise sur leur métier ou sur un autre, à court, moyen et long terme.

- ⇒ Mise en place d'un Forfait Mobilité Durable pour tous les salariés qui s'engagent sur l'utilisation de moyen de mobilité douce et durable, voire de combinaison de moyens (transport en commun, covoiturage, ...).

- ⇒ Les primes n'ont pas été réévaluées depuis près de 10 ans, la CFTC demande donc une évolution significative des montants alloués en doublant les montants proposés.

POLIVOIR
S'OPPOSER
TOUJOURS
PROPOSER

CFTC
la vie à défendre

**NOUS
C'EST
VOUS**

CFTC Expleo France
Contact : cftc.expleo@gmail.com
07 68 94 74 21

www.cftc-expleo.fr

Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2021-2022

Pour une amélioration du Télétravail

Au-delà du télétravail, il convient de repenser le travail en intégrant aussi d'autres possibilités comme la mise en place de semaine de 4 jours ou la mise en place de bureaux en périphérie (espaces de travail partagés ou « coworking »), afin de réduire nos déplacements (**conscience sociale et environnementale**).

⇒ Il nous semble nécessaire d'améliorer dès à présent notre accord sur le télétravail avec la mise à disposition de tout le matériel nécessaire au travail : PC portable, 2ème écran, clavier, souris, fauteuil, bureau, ...

Pour les Salariés à temps partiel

⇒ Possibilité pour le salarié de travailler le jour habituellement non travaillé afin de pouvoir récupérer par la suite ce jour quand il le souhaite et ainsi capitaliser pour une utilisation ultérieure.

⇒ Le choix d'un temps partiel est bien souvent un choix imposé par des contraintes extérieures (enfant à charge, ...). Malheureusement un temps partiel induit une perte financière. La CFTC demande donc que soit étudiée la possibilité de pouvoir effectuer **plus d'heures en semaine** afin de cumuler l'équivalent d'une demi-journée et de pouvoir ainsi poser cette demi-journée à sa convenance.

Pour de meilleurs Salaires

Il est anormal que le budget des primes dites « plans bonus » soit supérieur à celui des augmentations de salaire. Nous demandons donc, dès cette année, à ce que le budget des augmentations de salaire soit au moins 5 fois supérieur à celui des primes, et ce afin de compenser les années précédentes.

En fonction de ce budget, il sera donc demandé :

⇒ Un budget d'augmentation générale (soit un pourcentage, soit une somme en Euros, soit les deux).

⇒ Un budget d'augmentation individuelle pour au moins les 2/3 des salariés.

⇒ Un budget pour la gestion des écarts de salaire sur les métiers en tension.

⇒ Un budget pour les salariés non augmentés depuis 2 ans et plus qui se verront appliquer automatiquement une augmentation minimale.

⇒ Des budgets d'augmentations spécifiques afin de traiter des problèmes comme les écarts de salaires des femmes, des salariés à temps partiel et des salariés de plus de 45 ans, ainsi que de tout autre écart qui pourrait remonter via une commission paritaire dédiée (Cf. paragraphe suivant).

⇒ La Mise en place de la prime MACRON de 2000,00 € pour TOUS les salariés éligibles. La direction se doit de **remercier l'ensemble des salariés** qui ont su répondre présent durant le PSE, et encore aujourd'hui pendant la crise Covid et l'APLD.

⇒ Mise en place de critères sociaux de management et d'évaluation par les salariés managés de leur manager afin de déterminer les plans bonus.

Pouvoir faire appel et être entendu

⇒ Les salariés qui **s'estiment lésés** car n'ayant pas reçu une augmentation, une prime, une promotion, ou qui n'ont pas eu de formation doivent pouvoir faire appel auprès d'une instance à qui la direction aura donné un pouvoir de décision ainsi qu'un budget associé. Une telle commission paritaire (direction et OS) permettra à l'entreprise de mettre en place un système transparent, garant de sa sincérité et de son objectivité dans ses décisions car elle pourra expliciter les critères non équivoques et mesurables qui auront été pris en compte pour justifier sa décision. Le budget spécifique alloué pourra être dépassé en cas d'erreur manifeste vis-à-vis d'un salarié.

La CFTC attend de la part de la Direction la mise en place d'une véritable politique salariale, d'un vrai plan **d'investissement pour les salariés** afin que nous puissions TOUS nous sentir reconnus à notre juste valeur au sein d'Expleo.

La section CFTC EXPLEO France

POLVOIR
S'OPPOSER
TOUTJOURS
PROPOSER

CFTC
la vie à défendre

**NOUS
C'EST
VOUS**

CFTC Expleo France
Contact : cftc.expleo@gmail.com
07 68 94 74 21

www.cftc-expleo.fr