

Revendications pour ces NAO 2020

D'ordre général :

1. S'assurer que l'expression syndicale soit respectée :
 - ⇒ Il n'y a toujours pas de panneaux d'affichage dans les différents établissements.
 - ⇒ Tous les collaborateurs n'étant pas présents en agence, la Section Syndicale demande à pouvoir utiliser la messagerie professionnelle comme moyen de communication (avec possibilité pour le collaborateur de se désinscrire s'il ne veut pas recevoir d'informations).
2. Avoir une BDES à jour et mise à jour des données financières au T2 de chaque année pour l'année n-1 et mensuellement pour la liste des collaborateurs et des activités partielles.
3. Etablir un Accord d'entreprise sur la planification et la périodicité des NAO.

Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée :

Rémunération :

4. Garantir pour tous un minimum d'évolution salariale dans un contexte de croissance :
 - ⇒ Lorsque l'entreprise réalise des bénéfices, garantir un minimum d'augmentation afin de maintenir le pouvoir d'achat des salariés.
5. Revaloriser les frais de déplacement :
 - ⇒ Actualiser régulièrement les différents frais professionnels aux plafonds définis par l'URSSAF
<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels.html?ut=taux-et-baremes>
 - ⇒ Lors des déplacements, plafonner les frais de repas de midi à 15€ et ceux du soir à 19€.
 - ⇒ Se mettre en conformité avec ce qui est précisé dans notre convention SYNTEC (voyage train et bateau en 1^{ère} classe pour les I.C.).
6. Mettre en place un Compte Epargne Temps :
 - ⇒ En place dans de nombreuses ESN mais pas chez Sully-Group.

Temps de travail :

7. Etablir un nouvel accord sur l'aménagement du temps de travail pour régulariser le calcul des jours de RTT qui est erroné depuis la signature du 1^{er} accord.

Participation et PEE :

8. Réaliser un appel d'offre pour voir ce que propose les différents prestataires du marché et essayer d'avoir un fond par défaut bloqué (qui ne perd pas d'argent).
9. Demander tous les ans par vote au CSE de définir quel sera le fond crédité s'il y a un défaut de réponse du salarié.
10. Augmentation du taux d'abondement à 50% avec maintien de l'abondement entreprise à 320€.

Egalité professionnelle et QVT :

11. Mettre en place un suivi de carrière :
 - ⇒ Actuellement, il n'existe pas de Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) qui permet aux salariés de mettre à jour leurs informations personnelles, demander des formations et au CSE d'avoir plus rapidement des informations socio-économiques...
12. Aménager les conditions de travail des personnels en fin de carrière.

13. Etablir un Accord d'entreprise sur le Télétravail sur la base de la Charte existante :
⇒ La charte a besoin d'être actualisée et remplacée par un Accord d'entreprise.
14. Poursuivre l'effort de la réduction des écarts salariaux entre femmes et hommes.

Gestion prévisionnelle de l'emploi

15. Instaurer un entretien systématique de prise et de fin de mandat pour les Représentants du Personnel avec leur RH.

Participants

Dès la planification des premières NAO j'ai souhaité associer les membres élus du CSE qui le souhaitaient à des réunions de travail préparatoires sur les thèmes abordés en NAO.

Ensuite, lors des négociations avec la Direction j'ai choisi d'inviter -comme me le permet la loi- un membre élu au CSE.

Je remercie ces participants qui ont bien voulu renouveler leur engagement pour ces NAO 2020 un peu particulières avec l'activité liée à la COVID-19.

Conformément à la planification proposée par la Direction, je souhaite que soient conviés aux réunions de négociations les personnes suivantes :

HAMZA Haider	Pour tous les thèmes
BEAULT Pierre-Yves	Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée
PETIT Chrystel	Egalité professionnelle et qualité de vie au travail
BEDOUI Hatem	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences