

Réunion NAO 11 oct. 2013 – Position CFTC

La délégation CFTC entend que la direction se positionne sur le périmètre de la NAO et développe son projet, dès le début de la négociation, et au plus tard 5 jours avant la 2^{ème} réunion de négociation fixée au 6-11-2013, tout en apportant en même temps les compléments d'information demandées, de manière à répondre aux attentes récurrentes des OS, dont la nôtre.

Ci-dessous le récapitulatif de nos positions lors de la 1^{ère} réunion du 11-10-2013.

1. La délégation CFTC rappelle le **cadre légal et conventionnel** de la NAO :

1.1. Sujets de négociation légale (cf. CdT) :

- Egalité f / h (référence à l'accord égalité)
- Salaires effectifs
- Compléments de salaire : participation, intéressement, ..
- Temps de travail et organisation du travail

1.2. L'accord cadre de 2006 :

- Calendrier et nombre minimum de réunions : à respecter
- Thèmes (dont l'intéressement, jamais encore inclus dans une négo)
- Accord pluriannuel (ex. 2006, modèle à reprendre)

2. La délégation CFTC demande **les informations suivantes**, manquantes à ce jour, et nécessaires pour aborder les thèmes du périmètre de la NAO :

- Résultats annuels 2012 et pour le 1^{er} semestre 2013, par société de l'UES
- Masse salariale globale 2012 et montants des éléments composants – au niveau de l'UES, et par société de l'UES
- Montants globaux des rémunérations, nombre des salariés concernés, et salaires mini / maxi / moyens, par type de contrat de travail, selon la CC et l'accord 35 h :
 - contrats 35h,
 - contrats 39h (minima Syntec + 14,28%),
 - contrats 1607-1767h (minima Syntec + 15%),
 - contrats 218j (minima Syntec + 20%).
- Montant global des variables théoriques versus variables réellement versés pour 2012, et nombre de salariés concernés, par position et coefficient Syntec
- Montant global et par société de l'UES des indemnités de congés payés
- Montant global et par société de l'UES des primes dites « de vacances », et des primes dites de « fin d'année »
- Nombre des salariés bénéficiaires de la prime de vacances (cf art 31 de la convention collective), par nature de contrat :
 - Nb de salariés bénéficiaires ayant un contrat au salaire fixe sur 12 mois sans prime contractuelle, et modalité d'attribution éventuelle de la prime de vacances dans ce cas

- Nb de salariés bénéficiaires ayant un contrat au salaire fixe sur 12 mois + primes contractuelles (dites « de vacances » et de « fin d'année », et / ou autres)
- Nb de salariés bénéficiaires ayant un contrat au salaire variable, et modalité d'attribution éventuelle de la prime de vacances dans ce cas
- Nb de salariés bénéficiaires ayant un contrat au salaire plus bonus, et modalité d'attribution éventuelle de la prime de vacances dans ce cas
- Montant par société de l'UES des 10 plus hautes rémunérations (infos non données dans les bilans sociaux depuis plusieurs années)
- Montant par société de l'UES des avantages en nature profitant aux VP (genre voiture de fonction), et nombre de personnes concernées
- Montant par société de l'UES des rémunérations de ces mêmes VP hors avantages en nature
- Volume global des heures ou des jours supplémentaires effectués en sus du forfait contractuel, ventilé par société de l'UES, et par nature de contrat :
 - Volume des HS réalisées par des salariés au contrat 35h,
 - Volume des HS réalisées par des salariés au contrat 39h (4 h supplémentaires hebdomadaires « prépayées »),
 - Volume des HS réalisées par des salariés au contrat 1607-1767h (contingent annuel de 160 heures supplémentaires « prépayées »)
 - Volume des jours supplémentaires réalisés par des salariés au contrat 218j
- Montant global de la rémunération correspondante aux heures supplémentaires effectuées en sus du forfait contractuel, ventilé par société de l'UES, et par nature de contrat :
 - Montant de la rémunération des HS réalisées par des salariés au contrat 35h,
 - Montant de la rémunération des HS réalisées par des salariés au contrat 39h,
 - Montant de la rémunération des HS réalisées par des salariés au contrat 1607-1767h
- Montant global et ventilé par société de l'UES des rémunérations correspondantes à d'autres temps de travail excédentaire ou décalé par rapport aux horaires collectifs, et le nb de salariés concernés, par type de prestation :
 - Montant global et nombre de salariés concernés par des TEA rémunérées,
 - Montant global et nombre de salariés ayant bénéficié de primes d'astreintes,
 - Montant global et nombre de salariés ayant bénéficié de prime de travail de nuit
- Ratio Volume du travail excédentaire (tout confondu) / Volume du travail global

3. La délégation CFTC souhaite travailler dans le cadre de la présente NAO sur les axes de négociation suivants:

3.1. Egalité salariale f / h :

- Estimation du budget supplémentaire nécessaire (fournir la situation à jour des écarts restant à rattraper pour atteindre l'égalité salariale) cf. accord égalité (§ 4.2 p. 10) :

La question de l'égalité salariale sera traitée chaque année dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) pour définir, si nécessaire, le montant du budget de rattrapage supplémentaire et les modalités d'application.

3.2. Définition du salaire effectif (sur la base du fixe mensuel) et réglementation :

- des primes de vacances (calcul du montant, règles d'attribution)
- d'autres primes contractuelles (règles d'attribution)
- du variable / bonus (règles d'attribution)

3.3. Etablissement d'une grille de référence des salaires fixes mensuels de l'UES (minima et moyens) :

- des salaires minima mensuels de l'UES supérieurs aux minima Syntec pour les ETAM et IC de positions 1 à 3.1 incluse (% à négocier)
- des salaires moyens mensuels de l'UES de référence par rôle et coefficient Syntec (pouvant se décliner également par grade et par profession)

3.4. Rattrapage salarial :

- Réduction de la dispersion par le rattrapage des **écarts très en dessous** d'un écart type du salaire minimum, à définir pour chaque rôle et coefficient Syntec, par rapport au salaire moyen cible de la grille de référence
- Rattrapage des **stagnations** du salaire, sur la base de l'indice moyen d'inflation sur 3 ans, pour les salariés, positions 3 Syntec incluses, qui n'ont pas bénéficié d'augmentations sur la période

3.5. Garantie de reconnaissance du travail excédentaire ne faisant pas l'objet d'un accord :

- Définition des heures supplémentaires (distinctes des TEA et en référence à la nature du contrat)
- Déclaration libre des heures supplémentaires par rapport aux horaires collectifs, dans l'outil de déclaration des temps travaillés
- Règles de rémunération et récupération plus favorables que la loi

3.6. Réglementation des promotions et des augmentations correspondantes :

- En référence aux positions et coefficients Syntec
- Déclinaison sur le référentiel interne des rôles et des compétences par grade

3.7. En appui des revendications intersyndicales des années précédentes :

- Répartition à 50% entre augmentations collectives et individuelles
- Synchronisation des calendriers (retours CED & dates d'effet des augmentations) entre Capgemini et Sogeti
- Un accord pluriannuel sur des axes pérennes, à l'instar de celui conclu en 2006

3.8. Création d'une commission de suivi de l'accord ayant :

- Des attributions de contrôle et d'instruction de recours sur l'application
- Vocation à préparer des avenants d'ajustement annuel si accord pluriannuel

4. La délégation CFTC attend un engagement d'ouverture, dès que possible, de négociations dédiées sur les axes suivants relevant du périmètre légal de la NAO :

4.1. Compléments de rémunération : astreintes, TEA, travail de nuit, ... :

- Mesures d'accompagnement de sortie d'un dispositif (ex. astreintes) en compensation du manque à gagner (ex. augmentation du salaire fixe de base)
- Réévaluation des primes correspondantes (par des avenants aux accords existants)

4.2. Organisation du temps de travail :

- Récupération / Compensation des temps de trajet – obligation légale de négociation depuis... 2005 (sujet de négo entamé et abandonné par la direction en 2009)
- Temps partiels avec maintien du salaire à un niveau supérieur au temps effectivement travaillé, et maintien des cotisations sociales comme pour un temps complet, à l'instar du dispositif en faveur des seniors dans le cadre du contrat inter-génération (définir les catégories à viser, ex. : mi-temps thérapeutiques, handicap, retour de congé de maternité, ...)

4.3. Prise en compte des différences régionales dans le salaire effectif :

- Au moyen de compléments de salaire selon le coût de la vie et / ou d'avantages en nature
- Sans altérer la grille de salaires de référence (principe : à travail égal salaire égal)

4.4. Intéressement : sujet prévu dans l'accord cadre de 2006

- Généraliser / harmoniser à partir de l'accord Prosodie
- Transférer sur l'intéressement les critères basés sur des résultats économiques actuellement inclus dans les objectifs collectifs des salariés au variable

5. La délégation CFTC lève par ailleurs des alertes suite à l'examen des informations fournies par la direction pour la 1^{ère} réunion :

- Nous constatons une tendance constante des dernières années à l'augmentation des effectifs à bas salaires, à l'individualisation de la rémunération, à la polarisation des écarts de salaire, et tout ce, de manière plus accentuée pour les femmes, et dans l'UES, pour SHT, et CG TS.
- Une enveloppe globale d'augmentation en baisse constante : 2011 : 1,8% ; 2012 : 1,3% ; 2013 : ???
- Une diminution drastique de la part des augmentations collectives (27% en 2011, < 15% en 2012 dans le projet d'accord non signé).

Pour la délégation CFTC :
Dana SHISHMANIAN, DS d'UES
Soulimane GALOUL, DS Sogeti
Le 24/10/2013