

UES SFR : NAO 2022 ...



NAO 2022 DES REVENDICATIONS RESPONSABLES ! ...

Entre les bons résultats de l'entreprise et après une année 2021 particulièrement difficile marquée par la crise sanitaire et le Plan de Départs Volontaires durant laquelle les salariés ont toujours répondu présent, la **CFTC** avait revendiqué et obtenu une **Prime Pouvoir d'Achat** pour tous.

Celle-ci ne peut et ne doit pas être un prétexte pour la Direction pour nous proposer une NAO inférieure à l'évolution du coût de la vie surtout par ces temps où l'inflation galope et nos salaires dégringolent (en 2021, elle était de 2,8% et se maintiendrait entre 3% et 3,5% au 1^{er} semestre 2022 source INSEE), où les prix du carburant, de l'énergie et des produits de consommation s'envolent, où la baisse de l'Intéressement non compensée par la hausse de la Participation est annoncée.

Un coup de pouce est nécessaire pour tous les salariés, c'est pourquoi, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) avec une 1^{er} réunion prévue le 21 mars 2021, **la CFTC demande :**

Une amélioration immédiate du pouvoir d'achat de chacun

- Une enveloppe exceptionnelle de **10 millions d'euros** sans impact sur la NAO versée au choix en complément du résultat de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) et/ou en complément du résultat de l'intéressement pour rattraper la baisse annoncée de celui-ci .
- Une augmentation collective de **3%** des salaires fixes de base brut rétroactive au 1^{er} janvier 2022 ;
- Une enveloppe de la masse salariale des salaires fixes de base brut dédiée uniquement aux augmentations individuelles avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 de :
 - **4,5%** pour les salaires inférieurs à **30 000 €** ;
 - **3%** pour les salaires compris entre **30 000 €** et **47 000 €** ;
 - **2,2%** pour les salaires supérieurs à **47 000 €**.

La Direction devra justifier par un courrier toute augmentation individuelle < à 1% ;

- Une enveloppe consacrée à la réévaluation des salaires fixes de base brut au regard des minima de la CCNT rétroactive au 1^{er} janvier 2022 et la mise en place d'un salaire minimum par repère de classification qui devra correspondre aux minima CCNT hors part variable ;
- L'égalité des salaires entre les femmes et les hommes ;
- **CESU** : La reconduction pour 3 ans du dispositif de l'accord groupe Égalité Professionnelle et Conciliation Vie Professionnelle – Vie Privée arrivant à échéance en mai 2022 (**Valeur 2021 : 100 € par mois avec un financement de 80% à la charge de l'employeur et de 20% à la charge du salarié**) ;
- **Les transports :**
 - La prise en charge à 100% des frais de transport publics ;
 - Une indemnité de transport covoiturage de **70 €** par mois pour le propriétaire du véhicule ;
 - Une prime carburant de **50 €** par mois pour les salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail ;
 - L'octroi d'une subvention pour l'achat d'un véhicule électrique ou hybride.
- L'augmentation des titres restaurants à **9,50 €** (part employeur **5,70 €** et salarié **3,80 €**) et la revalorisation de **5%** de la part employeur pour la restauration collective ;
- Une enveloppe pour une rémunération d'astreinte équitable quel que soit la société d'appartenance sans attendre les harmonisations (application de l'accord SFR à tous).

- La reconduction et revalorisation des mesures spécifiques pour la SRR et la SMR avec :
 - La prise en charge des frais de carburant à la SRR pour les trajets domicile-lieu de travail à hauteur de **70%** du prix du ou des titres d'abonnement de transport public ;
 - La prise en charge des frais de carburant à la SMR pour les trajets domicile-lieu de travail à hauteur de **280 €** brut annuel;
 - Le maintien en net de l'équivalent du bonus COSPAR pour l'année 2022.
- La valorisation de l'ancienneté avec une prime de **500 €** par tranche de 5 ans dès 10 ans d'ancienneté et 1 jour de CP supplémentaire acquis tous les 5 ans dès 10 ans d'ancienneté (Plafonné à 3 CP) ;
- L'augmentation du budget Activités Sociales et Culturelles pour le porter de **1% à 1,2%** ;
- 27 jours de congés payés pour tous ;

... MOBILITÉS ET CHARGE DE TRAVAIL

Suite aux différentes remontées que vous nous faites actuellement après les premiers départs dans le cadre du plan, la **CFTC** constate que :

- Certains managers tentent d'imposer des mobilités aux salariés impactés par le plan, ce qui ne respecte pas le strict volontariat ;
- Des témoignages de salariés démontrent que les charges de travail deviennent de plus en plus lourdes pour certains et en voici quelques exemples :
 - **Au B2B :** « Aujourd'hui toutes les ACO XXX sont parties, j'ai appris la bonne nouvelle le jour de mes vacances, on crie au feu et on me demande d'assurer la saisie ADONIX pour XXX + la saisie MERCURE pour XXX alors que je n'ai jamais été formée sur MERCURE malgré mes demandes depuis 1 an mais jamais eu....je fais comment ???? »
 - **Au RSI :** « Depuis le départ de 2 collègues, je me retrouve avec mon secteur à gérer plus celui d'un des partants avec toujours les mêmes tâches ce qui augmente considérablement ma charge de travail... Si cela ne change pas, je me demande comment je vais tenir. »
 - **Au B2C :** « Suite aux départs de 2 collègues, l'équipe restante récupère toutes les instances, c'est-à-dire les fichiers à envoyer au STIT en FTTB/FTTH plus la prod. Faire plus avec moins de monde n'est pas viable dans le temps.

Un rappel aux managers doit être fait dans les plus brefs délais que la charge de travail ne se partage pas comme on le fait pour un gâteau. Répartir celle des partants sur les restants n'est pas la solution. Le sujet doit donc être discuté de façon transversale, en équipe, entre managers, au sein du comité de direction et dans les Instances Représentatives du Personnel (IRP).

Comme le prévoyait l'accord majoritaire signé par la CFTC, Il est donc indispensable :

- De mettre en place un comité de prévention des risques liés au projet de réorganisation (Risques psycho-sociaux, charge de travail...) afin de traiter ces problématiques ;
- De présenter au Comité Social et Économique Central un « Livre II bis » dès la fin de la phase de volontariat externe.

VOS ÉLUS CFTC, SONT LÀ, À VOS COTÉS POUR DÉFENDRE VOS DROITS, TOUT SIMPLEMENT !



VOS CONTACTS

Chantal AUDIFAX, Linda BENALI, Salima BOUAZA, Philippe BOURDELIN, Frédéric BOURDELLE, Stephan BUREAU, Thomas DEUDON, Jean Louis ETTINGER, Xavier FAURE, Franck GUEDE, Christophe GUERANGER, Laurent HACKENHEIMER, Laurianne HORLAVILLE, Vincent LEDROLE, Xavier LUX, Abdel M'HARI, Jocelyne MULLER, Tienda NACER, Cécilia PEREIRA, Cécile POIRIER, Sofiane REKKAB, Jean ROLLAND, Ramata SY, Francky TABUTEAU, Marius TIMOFTE.

Retrouvez toutes nos communications sur notre site internet <https://www.cftcsfr.fr/> rubrique nos publications, dans l'intranet <http://collab/sites/os/CFTC/default.aspx>