

NEWSLETTER 1^{ER} TRIMESTRE 2020



Une nouvelle année, une nouvelle organisation pour Somfy.

Pour cette nouvelle année, la section CFE-CGC de Somfy vous présente ses meilleurs vœux et souhaite vous accompagner tous les jours en cette période charnière tant pour l'entreprise que pour chacun de ses collaborateurs.

2019 s'est achevée sur l'annonce de la **nouvelle organisation**. Le Comité Social et Economique a été consulté et cette consultation s'est traduite par un **avis défavorable**. Sur 17 votants, 2 se sont abstenus, 3 ont voté favorablement, 12 ont voté défavorablement dont tous les élus de la CFE-CGC.

L'avis du CSE est affiché et consultable sur les panneaux dédiés sur tous les sites SOMFY ACTIVITES SA.

Dans le contexte d'une entreprise performante et en bonne santé, où le dialogue social est plutôt serein et apaisé, ce vote peut paraître surprenant voire hostile envers la direction, qui, surprise, a très mal pris ce résultat. Notre section veut y voir **un esprit d'indépendance** et la volonté, non pas de s'opposer caricaturalement mais surtout d'analyser le projet et d'apporter ses remarques et recommandations. Rien n'est acquis pour personne et les enjeux sont suffisamment importants pour qu'on leur accorde toute notre attention et notre volonté participative afin de faire avancer les choses.

Que l'on ne se méprenne pas, ce vote défavorable n'est pas une quelconque résistance au changement. La CFE-CGC est convaincue, comme la direction, de la nécessité de s'adapter en permanence à un monde en perpétuelle évolution et de ce point de vue-là, elle lui apporte son plein soutien. Mais ce soutien n'est ni inconditionnel ni aveugle et, en l'occurrence, certains points du projet qui nous a été présenté ne nous ont **pas convaincu dans le fond et surtout dans la forme**.

Pour émettre leur avis, les élus du CSE n'ont pas été autorisés à consulter les collaborateurs ou à faire appel à un expert extérieur. Respectant cette obligation de confidentialité, ils ont donc analysé en leur âme et conscience le projet qui leur était soumis et rendu leur avis avec la vision et la compréhension qu'ils en avaient. Cela a peut-être limité leur capacité d'analyse. Quoi qu'il en soit,

cette obligation de secret est maintenant levée et chacun peut et doit être un acteur de ce changement majeur pour l'entreprise.

Dans ce contexte, le rôle de la section CFE-CGC se veut au-delà des divisions partisans. Notre mission d'élus au CSE implique de remonter à la direction, les remarques, les messages voire les revendications des collaborateurs, c'est pourquoi, que vous soyez sympathisant ou pas, nous vous invitons à nous faire part de vos observations et remarques.

Dans ce but, nous mettons à votre disposition une boîte aux lettres électronique, anonyme par défaut, qui nous transmettra vos messages.

Elle est disponible à cette adresse web : <https://www.somfy-cfecgc.fr/contact/>

Vous pouvez aussi nous laisser vos coordonnées et dans ce cas nous vous recontacterons pour valider avec vous la teneur de votre message. Nous sommes à votre disposition à notre permanence sur le **site de Garette tous les jours entre 13h et 14h**, si vous préférez vous entretenir de vive voix avec nous.

La section CFE-CGC de Somfy <https://www.somfy-cfe-cgc.fr>

Le + syndical

Information : RECAPITULATIF COMMISSIONS 2019 :

En 2019, des membres de la CFE CGC ont participé à 6 accords dans lesquelles ils ont représenté les salariés et négocié au plus près des attentes de ces derniers.

Ci-dessous, les résultats obtenus après une discussion avec la direction :

- 1- Accord Egalité Femmes/ Hommes
 - Budget de 25 000€/ an dédié à la promotion des femmes
 - Budget de 60 000€/ an dédié à la prévention des TMS
 - Augmentation des congés pour évènement familial
 - Neutralisation de l'impact des congés maternité et parentaux

- 2- Accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences)
 - Doublement du compte personnel de formation pour les métiers critiques
 - VAE : prise en charge financière (2 000€ max) en cas de demande de financement refusé
 - Abonnement fin de carrière de 20% des jours CETR
 - Mesures d'accompagnement de la mobilité interne
 - Prime brute pour la mobilité interne sans changement de résidence

- Nombre d'alternance 5% en 3 ans
- 3- Accord Handicap
 - Création d'un poste de référent handicap
 - Budget de 250 000€/ an
 - 25 embauches sur 3 ans (CDI,CDD, intérim, alternant)
 - Autorisation d'absence indemnisée
 - Recours au secteur adapté et protégé : minimum 150K€
 - Mesures d'accompagnement de collaborateurs avec un enfant ou un conjoint handicapé
 - Sensibilisation et communication sur le handicap
- 4- Accord Frais de santé (mutuelle)
 - Couverture frais de santé obligatoire pour le salarié uniquement
 - Régime socle avec 2 options (une option famille et une option surcomplémentaire)
 - Part patronale identique pour tous sur le régime socle
 - Cotisation isolée de base financée à 60% par l'employeur et 40% par le salarié
- 5- Accord Dialogue social
 - Mesures en faveur de la gestion de carrière des représentants
 - Budget des ASC : 0,7% au 1^{er} janvier 2020
 - Prise en charge des frais d'expertise dans le cadre des consultations obligatoires
 - Dotation syndicale : 2 500€
- 6- NAO 2020

La direction a appliqué une **décision unilatérale** :

- Cadre : AI : 1,8%
- Etam : AG : 1,3% et AI : 0,5%
- Prime Macron

Dans ce contexte la CFE-CGC avait proposé de discuter sur :

- Une augmentation de salaire de 2,9% avec pour les ETAM un talon à 25€ - pour les salaires inférieurs à 2 500€ brut (sans la prime d'ancienneté)
- Abondement pour le PEE & PERCO : 100% jusqu'à 500€ et 6% au-delà
- Forfait Mobilité Durable : 500€ au lieu de 400€
- Abonnement de TER & transports en commun : 60% au lieu de 50%
- Ticket restaurant : augmentation de la participation (1,3% qui correspond à l'inflation estimée en 2020)
- Prime d'ancienneté : Intégrer la prime d'ancienneté dans le 13ème mois

Le saviez-vous ? Rôle du Représentant de Proximité



Dans le cadre des nouvelles dispositions du Comité Economique et Social (ex CE), des **Représentants de proximité (RP)** ont été désignés par le CSE sur chaque périmètre.

Ils participent à une réunion mensuelle avec la direction du site avec le RH du site, l'infirmière et des invités ponctuels suivant les questions à l'ordre du jour.

Qui sont -ils ? :

R&D center : Stéphane Couthouis, Philippe Lozano, Mickael Pierre - RP.rdcenter@somfy.com

Garette : Frédérique Tetaz , Philippe Laine, Fabienne Brageot, Michèle Pigeon – RP.garette@somfy.com

Crétêt : Jose de Sousa, Lisette Peral – RP.cretet@somfy.com

Bonneville : Noémie Allotongnon, Hichame Ihssan, Lionel Naud – RP.bonneville@somfy.com

Metz Tessy : Nicolas Bouffet – RP.metztessy@somfy.com

Quel est leur rôle ?

- Être les interlocuteurs des salariés au niveau local
 - Concernant les conditions de travail
 - Application du code du travail
 - Application convention et accord dans l'entreprise
- Être les interlocuteurs terrain de la Direction, des équipes de santé, sécurité et conditions de travail du site :
 - Participer aux Inspections et enquêtes CSSCT (ex CHSCT)
 - Remonter les réclamations ou observations individuelles ou collectives auprès du RH
 - Actionner le droit d'alerte en cas de danger grave ou imminent
 - Etre un support local du CSE

- Accompagner les collaborateurs dans les démarches auprès de l'employeur
- Veiller au bien-être de tous.

N'hésitez pas à les contacter !!!!

soit par mail aux RP par site ou à leur adresse mail nominative :

R&D center : Stéphane Couthouis Philippe Lozano Mickael Pierre - RP.rdcenter@somfy.com

Garette : Frédérique Tetaz , Philippe Laine, Fabienne Brageot, Michèle Pigeon –
RP.garette@somfy.com

Crétêt : Jose de Sousa, Lisette Peral – RP.cretet@somfy.com

Bonneville : Noémie Allotongnon, Hichame Ihssan, Lionel Naud – RP.bonneville@somfy.com

Metz Tessy : Nicolas Bouffet – RP.metztessy@somfy.com

Inscrivez-vous à notre newsletter

