

NEWSLETTER 1er TRIMESTRE 2021



Merci !

Depuis un an nous publions notre newsletter par le biais de Yammer et en relais sur notre site WEB <https://www.somfy-cfecgc.fr>.

Le nombre de vues sur Yammer a triplé en un an. Nous vous remercions chaleureusement de votre fidélité et nous ferons tout pour continuer à vous être utile. N'hésitez pas à nous rejoindre sur notre site et nous faire vos remarques. Elles nous permettront de mieux répondre à vos attentes.



Retraite progressive pour les salariés en forfait jours

Voilà une belle victoire de la CFE-CGC qui concerne potentiellement **900 personnes** chez SOMFY :

L'exclusion des salariés en forfaits-jours du bénéfice de la retraite progressive jugée contraire à la Constitution : une nouvelle victoire pour la CFE-CGC !

Les salariés en forfaits-jours peuvent négocier avec leur employeur un forfait « réduit ». Ainsi, dans une entreprise dans laquelle le forfait est fixé à 215 jours par an, les salariés souhaitant travailler à 80% peuvent conclure une convention de forfait réduit prévoyant 172 jours travaillés par an. Pourtant, la législation actuelle refuse de les assimiler à des salariés à temps partiel, les privant d'un certain nombre de droits, dont celui à bénéficier d'une retraite progressive.

La CFE-CGC se bat depuis plus de 20 ans pour défendre les droits des salariés en forfaits-jours, qui représentent aujourd'hui plus de 1,5 millions de salariés. Droit à une durée de travail raisonnable, droit à une rémunération équitable... Mais aussi droit des salariés en forfaits réduits d'être considérés pour ce qu'ils sont, à savoir des salariés à temps partiel, et de ne pas être privés de certains droits en raison des modalités de décompte de leur temps de travail.

En 2003, la CFE-CGC a obtenu que les cadres en forfaits réduits prenant un congé parental puissent bénéficier de l'allocation parentale d'éducation, devenue depuis la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE). Une première victoire, mais qui n'a malheureusement pas suffi à totalement rétablir l'égalité de traitement entre salariés en forfait réduit et salariés à temps partiel.



En 2016, nous avons demandé la modification de la définition du travail à temps partiel lors des discussions relatives au projet de loi El Khomri. En vain... Dans le cadre de la loi de finances de la sécurité sociale 2017, nous avons obtenu l'obligation pour le gouvernement de remettre un rapport relatif aux conditions d'élargissement du dispositif de retraite progressive aux salariés en forfait jours avant le 1er octobre 2017. Le rapport n'est jamais paru.

Lorsqu'une de nos militantes en forfait réduit s'est vu refuser le bénéfice de la retraite progressive, nous avons alors saisi le Conseil constitutionnel pour faire reconnaître l'inégalité de traitement dont elle est victime et dont sont victimes tous les salariés en forfait-jour réduit.

Avec la décision du Conseil constitutionnel du 26 février, la CFE-CGC remporte une victoire dans la défense des droits des salariés en forfaits jours !

<https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2021/2020885QPC.htm>

Le juge constitutionnel a clairement reconnu que « les salariés ayant conclu avec leur employeur une convention de forfait en jours sur l'année fixant un nombre de jours travaillés inférieur au plafond légal ou conventionnel exercent (...) une activité réduite » et que le fait de les priver de toute possibilité d'accès à la retraite progressive était contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi.

Les pouvoirs publics ont désormais jusqu'au 1^{er} janvier 2022 pour modifier la loi et admettre le bénéfice de la retraite progressive aux salariés en forfait réduit.

NAO 2020

Retour sur la négociation des NAO 2020. L'avis de votre section CFE-CGC :

La NAO Somfy n'a pas à rougir par rapport aux autres NAO menées dans les entreprises Savoie-Haute-Savoie.

A l'instar de **l'augmentation de l'abondement** (+50€ sur le PEE et +50€ sur le PERCO), l'abondement supplémentaire de 100€ de 2021 est à considérer comme une augmentation, c'est un geste de la direction obtenu grâce à la section CFE-CGC.

1,4% de NAO, compte-tenu du contexte de crise Covid est plutôt une bonne chose comparée aux autres entreprises du secteur (chômage partiel, pas de NAO etc...)

La négociation des critères d'intéressement 2020 pendant la période COVID a été bien réalisée si l'on considère le taux global de 20,09% (intéressement 8,92% sur 13% maximum possible + participation 11,17%) obtenu.

Il est à noter que ces négociations se sont déroulées dans un état d'esprit collaboratif, avec la volonté de tous d'en sortir par le haut. La CFE-CGC ne peut que s'en réjouir.



Evolution du dispositif de la Convention de la Métallurgie

Une convention collective est un accord écrit négocié entre les syndicats de salariés et d'employeurs. Elle contient les règles particulières du droit du travail applicable à un secteur donné (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement, etc.). Elle est conclue par les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations ou groupements d'employeurs.

SOMFY appartient à la **Convention Collective de la Métallurgie**.

Le rôle d'une convention collective est de compléter et d'adapter la loi aux spécificités de la Branche.

Sur certains thèmes les accords de Branche s'imposent à toutes les entreprises de la Branche
-> Classification, salaires minis, financement formation professionnelle, complémentaire santé et prévoyance.

Actuellement, la Convention Collective de la Métallurgie renégocie son dispositif. Les négociateurs sont l'UIMM pour le patronat et 4 syndicats : CGT, CFDT, CFE-CGC et FO.

La CFE-CGC est la seule organisation syndicale représentant les catégories cadre et étam chez SOMFY à être assise à la table des négociations des accords de la Convention Collective de la Métallurgie.

Les négociations doivent se terminer fin juin 2021 pour une application du chapitre « Protection sociale » au 1er Janvier 2022 et au 1er janvier 2024 pour les autres textes.



Qu'est-ce qui va changer ?

Tous les textes qui régissent le dispositif de la convention collective de la métallurgie seront revus.

Parmi les thèmes renégociés, celui des classifications est particulièrement important !

Les classifications servent à hiérarchiser les emplois, définir des salaires minimums associés et des seuils pour certaines dispositions catégorielles.

On peut connaître sa classification et son coefficient en consultant son contrat de travail ou plus simplement sa fiche de paie.

La classification est et restera **liée à un poste occupé**, non à une personne, ce qui veut dire qu'on pourra changer de classification au gré de ses évolutions de poste.

Nous sommes tous concernés. La CFE-CGC Somfy est là pour vous aider à trouver une réponse à vos questions et pour être le relais de celles-ci et de vos revendications auprès de la direction.

Venez-nous voir. Venez partager vos questions les lundis matin de 10h30 à 11h30 sur Teams !

[*Inscrivez-vous à notre newsletter*](#)

Le  syndical