

NEWSLETTER 1er TRIMESTRE 2022



Contactez-nous

Par mail : somfy.cfecgc@gmail.com

Notre site web : <https://somfy-cfecgc.fr>

Notre permanence : à notre local derrière le local CSE de Garette de 12h à 13h

Notre point de partage hebdomadaire les lundis de 10h30 à 11h30 sur Teams [Cliquez ici pour participer à la réunion](#)

NAO

Ce mois de Mars est la période traditionnelle des augmentations. Petit rappel sur la négociation de décembre dernier :

Revendications CFE-CGC :

Augmentation 2,5% :

Cadres AI = 2,5%

ETAM AI = 1,9% AG = 0,6%

Revalorisation de l'abondement PERCO et PEE 100% jusqu'à 700€ puis 6% au-delà

Revalorisation de la part patronale pour la tranche A de +0,5% (de 1,5 à 2%) sur l'article 83

Mise en place d'un plan favorisant l'actionnariat salarié pour s'aligner sur l'une des orientations de la loi pacte.

Les autres revendications : acceptée refusée

- Ouvrir négociation pour accord sur Le PERE Macron sur 2023 et avenant sur l'accord télétravail.
- Analyser les rémunérations pour les collaborateurs > 45 ans OU ancienneté > 15 ans OU changement de catégorie sociale pour détecter d'éventuels décrochages de salaire.
- Nous demandons un plan d'accompagnement des managers sur le déploiement de la politique d'attribution des AI&AG (ex : déploiement par E-learning). → Budget hors NAO à placer en Formation.
- Répercussion augmentation montant de l'AI+AG sur les primes de transport et repas
- Répercussion augmentation montant de l'AI+AG sur primes médailles du travail ([en réflexion](#))
- Prise en charge de la hausse potentielle du repas moyen au restaurant d'entreprise.
- Accompagner le FMD (Forfait Mobilité Durable) aujourd'hui 500€, SOMFY montre sa volonté d'accompagner ce changement en abondant de 100€ supplémentaire.
- Revalorisation des tickets restaurant suivant l'évolution de l'indice INSEE.

Ce que nous avons obtenu :

Augmentation 2,3% :

Cadres : AI = 2,3%

ETAM : AI = 1,2% AG 1,1%

Prime pour tous de 500€ HT

Prise en charge par l'entreprise de la hausse du coût d'admission au restaurant SOGERES.

Revalorisation des primes paniers et médailles du travail sur le taux AG de 1,1%

Accord télétravail

Sur trois séances de 3 heures nous avons revu une grande partie de l'accord existant. Nous avons pris en compte l'évolution des modes d'organisation qui sont apparus lors de la pandémie. Nous avons également réussi à répondre aux attentes des collaborateurs tel que :

- Pouvoir adapter des semaines avec au moins 3 jours de télétravail.
- Obtenir une contrepartie financière.
- Pouvoir accoler une ½ journée de télétravail à une ½ journée sur site.
- Etendre le périmètre du domicile principal
- Permettre d'accompagner les collaborateurs dans des moments personnels difficiles.
- Permettre aux collaborateurs de mieux gérer la vie professionnel/personnel.
- Simplification pour l'activation et les typologies de télétravail.

Rappel : déjà acquis une dotation de 300€ pour l'aménagement de son poste de travail à la maison. Cette dotation, valable une fois, l'est aussi pour les nouveaux embauchés.

Comme vous pouvez le constater de nombreuses avancées ont été étudiées et sur l'ensemble des points cités ci-dessus un compromis a été trouvé pour satisfaire les deux parties.

La section CFE-CGC Somfy porte autour de la table des négociations la volonté d'aboutir à une solution garantissant la performance de l'entreprise et la qualité de vie au travail des salariés.

Nous restons à votre disposition pour en débattre librement lors de sa parution.

Evolution du dispositif de la Convention de la Métallurgie

L'accord est signé entre les organisations syndicales principales (CFDT, FO et CFE-CGC) et le patronat. Sa mise en place sera effective au **1^{er} janvier 2024**.



Anticiper la démarche

Les nouvelles classifications devront figurer sur les bulletins de paye des salariés en janvier 2024. Mais pas plus tard ! Les entreprises doivent respecter strictement cette échéance.

Ce qui suppose qu'elles se préparent suffisamment en amont pour être opérationnelles le jour J. Par conséquent, elles doivent **présenter aux représentants du personnel un rétro-planning réaliste**, qui tienne compte :

- 1** De **l'effectif de l'entreprise** et des capacités de mobilisation des services RH.



De toutes les étapes obligatoires :

- l'information-consultation du CSE,
- l'établissement des fiches d'emploi,
- la cotation,
- le classement,
- la période de deux mois durant laquelle les salariés peuvent demander et obtenir des explications sur leur nouveau coefficient.

2

Du temps d'adaptation des outils informatiques. Il faut compter plusieurs mois pour mettre à jour les logiciels de paye et de gestion RH.

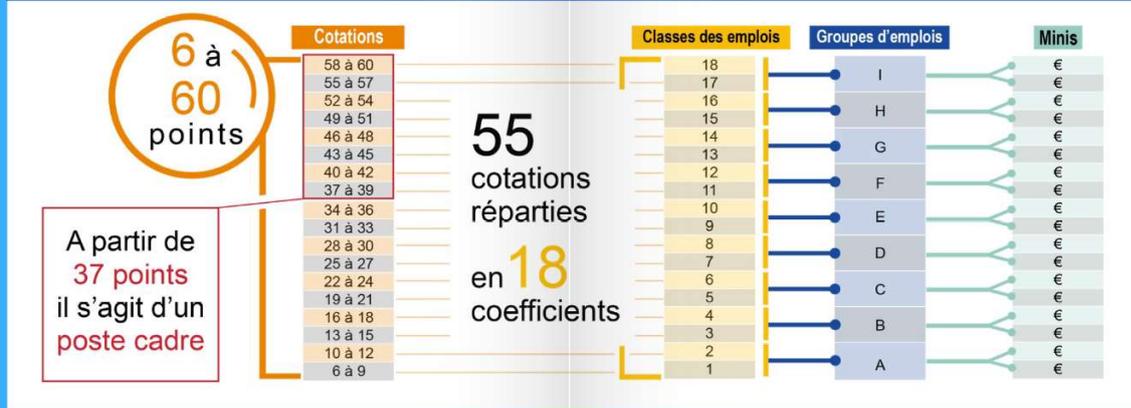
3



Il faut donc anticiper !
C'est pour cela que la branche a prévu une phase intermédiaire de 24 mois.

Si l'employeur semble trop tarder, **les élus du CSE peuvent prendre l'initiative d'inscrire le point à l'ordre du jour.**

Grille de classification



Évaluer la démarche

Une fois tous les emplois cotés et classés, il s'agit de voir si le résultat obtenu est cohérent avec l'organisation.

Comment s'assurer que le passage à la nouvelle grille n'a pas eu pour effet de tirer les classifications vers le bas, dès lors que le nouveau système est très différent de l'ancien ?

Avant



Pour pouvoir le mesurer, n'hésitez pas à faire des comparaisons. Demandez à l'employeur de vous fournir **la ventilation du volume d'emplois** dans les anciennes grilles, et la ventilation du volume d'emplois dans la nouvelle.



Si la pyramide est très différente, vous pourrez **repérer les éventuels points critiques** : par exemple une diminution importante de la part des emplois cadres, une concentration plus importante des emplois aux premiers niveaux de salaire



minimum, etc.
Si aucune raison objective ne vient justifier les écarts, cela pourra être **l'indice d'une mauvaise application de l'accord.**

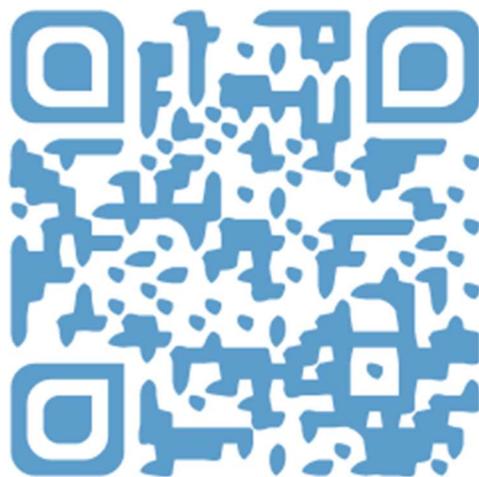
[🏠 SOMMAIRE](#)

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