

Négociation Annuelle Obligatoire

Rémunérations

Valeur ajoutée - Temps Travail

Revendications 2024

Dans le cadre de la négociation Rémunération et Temps de de travail dans l'UES (groupe) ASTEK, ci-après les revendications du Syndicat Indépendant Diversité et Proximité. Ces revendications salariales se justifient par le contexte toujours inflationniste ainsi que les bons résultats économiques de l'entreprise depuis plusieurs années.

L'estimation du coût total de toutes les mesures proposées, si elles étaient toutes convenues, s'élève à environ 10M€.

Il s'agit d'engager concrètement la responsabilité sociétale de l'entreprise. Les actionnaires, qui ont reçus environ 50M€ depuis la crise sanitaire, y-compris 5M€ l'an dernier en temps d'inflation, peuvent-ils accepter parfois que l'entreprise permette à ses salariés de mieux vivre l'inflation ?

Nous le croyons.

1. Rémunération

- Rémunération de base
 - **Mise en conformité**
 - Salaire au moins égal au PMSS (2024 : 3864 €) pour modalité 2
 - Le paiement en heures supplémentaires des heures ayant été effectuées entre 35h et 38h30 de tous les salariés en modalité 2
 - **Augmentations collectives** justifiées par les résultats économiques positifs de l'entreprise, estimés pour l'exercice 2023 à 15M€ de résultat opérationnel (2022: 10M€)
Tous les salariés auraient une augmentation, selon des tranches de salaires
 - De 0 à PMSS = 2000€ (coût de la mesure : environ 5M€)
 - De PMSS à 2x PMSS = 1000€ (coût de la mesure : environ 1M€)
 - > 2x PMSS = 500€ (coût de la mesure : environ 50k€)
 - Si la direction ne convient pas d'augmentations générales, **augmentation pour les salariés présents au 01/01/2022 et non-augmentés depuis ou ayant eu une augmentation inférieure à 2000€** : ajouter la différence pour atteindre une augmentation équivalente à 2000 € depuis le 01/01/2022, avec effet au 1er Janvier 2024 (*coût difficile à estimer par manque de données fournies par l'employeur*)
 - **Augmentation individuelle** : selon objectifs atteints tels que mentionnés obligatoirement dans l'entretien d'évaluation annuel
 - Egalité H/F : pour un à poste équivalent (voir ci-dessous), réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes
 - Si pour une tranche d'ancienneté (définie ci-après), il est constaté que le salaire d'une femme est inférieur au salaire moyen des hommes (de la tranche) elle bénéficie au mieux disant :
 - soit de la moyenne des augmentations des hommes augmentés de la tranche. Sans équivalent homme dans la tranche, prendre la tranche immédiatement inférieure

Négociation Annuelle Obligatoire

- soit, si elle bénéficie d'une décision favorable du comité carrière, de 150% du taux d'augmentation octroyé par le comité carrière. Par exemple : si le comité carrière a attribué 1%, alors la DRH décide de donner 1,5%
- Cette ancienneté est calculée sur la base de quatre tranches : de 1 à 2 ans, +2 à 4 ans, +4 à 8 ans et +8 ans
- Appliquer le même principe en faveur des hommes pour les tranches où les femmes sont mieux rémunérées que ceux-ci.
- La définition de "poste équivalent" est à clarifier par la GEPP. Dans l'attente la comparaison n'est possible qu'au sein des grands groupes de postes : consultant et ingénieur.
- Avantages
 - **Ticket restaurant : augmentation à 12€**, dont la contribution employeur est au maximum possible 7,18€, soit 1,90€ de plus qu'aujourd'hui (coût de la mesure : 1,5M€). Et donc 4,82 pour le salarié (c'est à dire 1,3€ de plus par salarié)
 - Augmentation de l'indemnité de **télétravail à 5€/jour** (càd renégociation de l'accord)
- Frais professionnels
 - **Mise en conformité** avec la convention collective (art 11.2) : les frais professionnels (transport, hébergement, restauration) sont intégralement remboursés
 - Fournir la politique de remboursement de frais à toutes les propositions de mission
 - **Indemnité kilométrique : selon barème fiscal**
- Primes
 - **Prime d'ancienneté** : mise en place d'une prime d'ancienneté de 200€ selon le même principe que les jours de congé d'ancienneté conventionnels (coût de la mesure : 200k€/an)

2. Rémunération en fonction de la valeur ajoutée (participation, intéressement)

- **Participation aux bénéfices** : reprise des années précédentes

La participation aux bénéfices est un droit légal basé sur les bénéfices de l'entreprise.

Adapter la formule légale : $1/2 \times (BF-3\% CP) \times S/VA$

Il est ainsi proposé de garantir aux actionnaires que leur capital sera rémunéré à 3% au lieu de 5%.

- Mise en place d'un **accord d'intéressement** : reprise des années précédentes

L'intéressement est une rémunération supplémentaire en fonction de l'atteinte d'objectifs prédéterminés par accord.

- Performance **économique** : l'enveloppe serait égale à un pourcentage de l'EBITDA UES, ce pourcentage serait le taux de marge. L'enveloppe ne serait distribuée que si le taux de marge est supérieur à 4%. Par exemple si l'UES fait 7% de taux de marge, et que l'EBITDA UES est de 15M€ alors l'enveloppe est de 7% de 15M€ > 950k€
- Performance **sociale** : l'enveloppe serait de 100k€. L'objectif à atteindre serait une augmentation de 0.5 point du taux d'emploi de personnel en situation de handicap
- Performance **environnementale** : l'enveloppe serait de 100k€. L'objectif à atteindre serait une baisse de 5 points du nombre de salariés qui se déplacent au travail en véhicule thermique.
- Distribution des enveloppes : selon l'ancienneté, avoir au moins 3 mois de présence dans l'entreprise sur la période de calcul.

La répartition combine différents critères : uniforme 50%, proportionnelle au temps de présence (prorata) 30%, proportionnelle au salaire (sans les primes) 20%

Les salariés doivent être considérés indépendamment de leur statuts (etam/cadre) ou leur modalité de temps de travail (standard/forfait).

Pour rappel : le critère de répartition uniforme est souvent mal utilisé. Son utilisation doit conduire à diviser l'enveloppe entre tous les salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année.

- Prime de partage de la valeur : 500€ (coût de la mesure : 1,5M€)

3. Temps de travail

- Jours de RTT : 11 jours/an + RTT journée de solidarité offerte
- Heures supplémentaires
Tant qu'on n'a pas de données précises sur les heures de travail réalisées, le SIDP demande par défaut que tous les salariés aient 12j de RTT.
- Surtemps de trajets
Le SIDP demande des statistiques sur les temps de trajet sachant que la direction est seule capable de produire les données en fonction des adresses postales et des lieux de mission des salariés
- Le SIDP demande que l'horaire hebdomadaire contractuel CLIENT soit systématiquement rappelé dans les ODM (ordres de mission)
- Parvenir à ne gérer que 2 modalités de temps de travail
 - Modalité modalité 1 : 35h
Et négocier un accord pour choisir les modalités de compensation des heures supplémentaires : en temps ou en argent
 - Modalité "forfait jour" : 206 jours/an avec une rémunération au moins égale au PMSS
Explication : selon la convention collective, les salariés en forfait jour ont un salaire minimum au moins égal à 2x PMSS, et 218 jours de travail dans l'année.
Avoir 12 jours de RTT en plus est somme toute une bien maigre compensation par rapport au "renoncement" à la règle conventionnelle qui prévoit un salaire double du PMSS !