



PROPOSITIONS 2020 SALAIRES



POUR TOUS LES SALARIÉS

- + 2,8 % sur la valeur du point, à défaut le taux de l'inflation.
- Versement de la prime Macron de 1000 € exonérée de charge, à tous les salariés concernés (salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois le du smic).
- Versement d'une prime de 500 € pour les salariés non concernés par la prime Macron.
- Prise en charge du 1% retraite complémentaire (Article 83)
- Remboursement de 80% du titre de transport au lieu de 50%, en incluant les salariés de Province.

POUR LES ITINÉRANTS

- Intégration de primes « itinérants » dans le salaire de base.

POUR LES SALARIÉS DU DPCH

- Prime de transport DPCH : 150€ mensuel.
- Proposer un véhicule de fonction en remplacement de cette prime, sur la base du volontariat.

POUR LES SALARIÉS DES OPÉRATIONS,

- Estimation de la perte de rémunération suite à la diminution de l'offre et aux changements des heures de réunions.
Compensation de cette baisse de rémunération.

POUR RÉÉQUILIBRER LES RÉMUNÉRATIONS

- L'abandon du gel de l'ancienneté pour les salariés de plus de 15 ans.
- La fin de la discrimination ancienne/nouvelle convention pour mettre un terme au gel des salaires pratiqué sur la plupart des collaborateurs rentrés avant 2000.
- Un Forfait de 300 points pour les CDS pour chaque journée de travail accomplie le WE et les jours fériés, hors astreinte.
- Une RCV pour les CAH.
- Une augmentation de la RCV pour les Assistantes Agence et DR et les CDC.

POUR LES CADRES PÉNALISÉS PAR L'AUGMENTATION DIFFÉRENCIÉE :

- La fin de la différenciation de l'augmentation générale entre les Cadres et les Employés/Maitrises.
- Revenir sur la politique de voyage et l'obligation de prendre des billets seconde pour les trajets de moins de 3 H.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



- **Demande de négociation en vue d'un accord pour améliorer la qualité de vie au travail et répondre aux préconisations du rapport ISAST.**
 - Mettre un terme au management autoritaire pratiqué par le CODIR
 - Adopter un management bienveillant et plus soucieux du bien-être au travail
 - Supprimer ou réduire les facteurs de risques psychosociaux identifiés
 - Résoudre les situations de surcharge de travail
 - Développer de nouveaux signes de reconnaissance des salariés
 - Accompagner le changement de manière concertée avec les salariés
 - En finir avec les réorganisations tous azimuts
 - Fin de la mode open space et écoute des salariés qui n'en veulent pas.
 - Retenir la charte SHN/CGC relative au droit à la déconnexion. A défaut, APPLIQUER la charte existante.
 - Mouvement de grève des transports : Favoriser le télétravail ou octroyer 1 h de compensation pour les collaborateurs en heures sur leur compteur chronos.

PROPOSITIONS 2020 TÉLÉTRAVAIL

- **Demande de négociations pour obtenir un accord visant à développer et promouvoir le télétravail.**

Le télétravail est une mesure prise par les entreprises pour atténuer les nuisances vécues par les salariés installés en open-space.

Par ailleurs, les avantages du télétravail sont multiples : Côté salarié, le travail à distance permet une diminution du stress et de la fatigue, un gain du « mieux-être » au travail, un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle et un gain de confiance en soi.

Côté employeur, le télétravail permet 25% de productivité salariale supplémentaire due à l'amélioration des conditions de travail : moins de transport, moins de stress, un management par objectif plus flexible, une confiance établie.

La mise en place du télétravail au sein d'une entreprise est enfin le garant d'une réduction de l'absentéisme et constitue un argument très attractif à l'embauche...

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- **Demande de négociations pour obtenir un accord visant à réduire de façon significative les écarts entre les hommes et les femmes :**

Sur la rémunération :

- Engager une action volontariste visant à atteindre un objectif : A travail égal, ancienneté égale = salaire égal.
- Affectation d'une enveloppe visant à identifier les situations atypiques et à réduire les écarts.
- Bannir les inégalités femmes /hommes à niveau de diplôme, de compétences et d'expérience égal.

Sur la promotion professionnelle et l'augmentation de la part des femmes dans les effectifs, notamment pour l'encadrement :

- Fixer des objectifs plus volontaristes en termes d'indicateurs (« Taux de nomination de femmes à des postes de manager de proximité »).
- Recruter quasi exclusivement des femmes aux postes du comité de direction et au niveau N5/N6 tant que nous ne serons pas à parité.

Sur l'articulation vie pro / vie perso :

- Veillez au même niveau de progression salariale des temps partiels.
- Plus de vigilance dans le respect de la consigne : « Pas de réunion avant 9h et après 18h ».
- Mise en place d'une crèche et d'une conciergerie pour proposer des services de proximité afin de faciliter la vie quotidienne des salariés et répondre aux problèmes de garde des enfants.