



Situation à mi-juin

Point Covid-19

Le gouvernement vient de lancer la phase 3 du déconfinement, la Direction travaille à sa mise en place dans les prochaines semaines, Nous suivons le dossier de près, n'hésitez pas à nous faire remonter vos remarques et réflexions.

Nous sommes actuellement en cours de négociation avec la Direction sur plusieurs dossiers. Vous trouverez ci-dessous l'état d'avancement des différents sujets.

Renouvellement pour un an du contrat Intéressement/participation

Cette période de confinement n'a pas été propice à la renégociation des accords arrivant à échéance. L'IP étant une partie non négligeable de notre rémunération, la Direction nous propose de renouveler le précédent accord pour une durée de 1 an.

Au vu de la situation économique et en accord avec les autres Organisations Syndicales, nous avons demandé une légère adaptation de l'accord actuel, avec une augmentation de la part fixe; cette dernière passant de 50% à 75%. Ainsi, les salaires les plus faibles verront leur IP augmenter légèrement.

Toutefois, après 3 exercices au-delà des plafonds, le niveau de nos primes va certainement fortement baisser. Ainsi l'augmentation de la part fixe limitera la baisse pour les salaires les plus faibles.

Les CESU (Chèque Emploi-Service Universel)

Avant, les CESU ne pouvaient être utilisés que pour la garde d'enfant sur présentation de justificatifs. Nous avons voulu étendre ces droits aux salariés sans enfant et permettre l'utilisation des CESU sur d'autres domaines afin d'harmoniser les droits des salariés de l'UES et des salariés SCD.

Les CESU permettent de payer des services divers : garde d'enfant, soutien scolaire, ménage, jardinage, aide à domicile, portage de repas...

Avec ce nouvel accord, la participation sera différenciée, avec une participation employeur maximale de 1 830 € :

- 250 € pour tous les salariés (40 % employeur)
- Majoration de 950 € par enfant de moins de 3 ans (75 % employeur)
- Majoration de 450 € par enfant de 3 à 6 ans (75 % employeur)

Pour les parents d'enfants de moins de 6 ans, il y aura un gain d'une petite centaine d'euros et la possibilité de commander tout ou partie de l'enveloppe sur 3 périodes de l'année. A noter que la participation salarié donne droit à un crédit d'impôt et que des avantages complémentaires sont prévus pour les enfants ayant un handicap.

Don de congé :

Chaque année, les salariés peuvent réaliser une promesse de don de congé. Ce don sera concrétisé si des salariés du groupe en ont besoin.

Nous sommes sollicités par la Direction pour renouveler le projet d'accord sur le don de congé entre salariés. Des avancées majeures sont en cours d'être actées :

- la possibilité de donner aux « aidants » (parents, grands-parents, ...) en plus des cas de conjoint et enfants malades.
- la possibilité d'utiliser ces dons sans qu'il ne soit nécessaire d'avoir épuisé ses droits personnels (congés, RTT, heures supplémentaires ou complémentaires).

La Direction et certaines Organisations Syndicales souhaitent distinguer les dons en créant 2 enveloppes distinctes : une pour les enfants & conjoints et une autre pour les aidants. Il nous semble injuste de faire une telle distinction puisqu'aucune compensation entre les enveloppes n'est prévue.

Ainsi, grâce à notre intervention, dès septembre 2020, vous pourrez réaliser votre don et choisir sa répartition sur 3 enveloppes :

- Les aidants
- Les enfants et conjoint malades
- Ou indistinctement les aidants, enfants et conjoint malades

Historiquement, jamais les dons de congé n'ont été utilisés en totalité. L'intérêt est bien de nous permettre d'être solidaire entre collègues, le plus simplement possible. Si jamais les besoins étaient supérieurs aux dons réalisés, il est prévu un nouvel appel par la Direction.

Prochaines négociations:

- L'indemnité Kilométrique Vélo : Conformément à l'incitation gouvernementale, nous souhaitons qu'elle soit transformée en Forfait Mobilités Durables. Cela permettra à un maximum de salariés de bénéficier des avantages de l'évolution de la loi : financement covoiturage, transport en commun et vélo. L'enveloppe pouvant aller jusqu'à 400 € par an.
- La révision de l'accord sur le télétravail en tenant compte des progrès réalisés sur le "Travail à Domicile" pendant la période de confinement.

Fonctionnement des CSEC et CSE:

La mise en place des nouveaux Comités Sociaux et Économiques ne se fait pas sans quelques difficultés. En effet la charge de travail de vos élus est importante alors que leur nombre a baissé considérablement. Cette régression est lié aux ordonnances "Relatives au renforcement du dialogue social" de 2017 mais également à l'accord sur le droit syndical, signé par deux des plus importantes Organisations Syndicales Représentatives de l'UES.

Nous demandons que le Règlement Intérieur permettant l'investissement de tous les élus, notamment par la participation de toutes les OSR, soit étendu à l'ensemble des commissions.

Pour adhérer ou pour toute question: contactez-nous à l'adresse suivante :

contact@asisa.fr

Vos représentants et élus : Gildas BESCOND - Antoine DEVEAUX - Yohann GELISSE - Nathalie GUILLAUME - Audrey LE FLOC'H - Audrey MASSON - Véronique PETITHOMME - Jacques RIO