

Retour sur l'année 2022

L'avenant à l'accord télétravail signé en 2021 a continué à porter ses fruits en 2022. La renégociation de cet accord va démarrer au 1er semestre, pour son amélioration au bénéfice de tous.

L'accord sur le handicap a été reconduit jusqu'en 2025, permettant à l'UES de pouvoir se créer un budget, plutôt que de payer des pénalités, pour améliorer l'employabilité de nos salariés éligibles.

Début 2022, nous étions seul signataire d'un accord **Qualité de Vie et des Conditions de Travail**, qui aurait permis de commencer à mettre en place des mesures d'amélioration. Fin 2022, retour aux négociations en urgence sur les conditions de travail pour mettre fin au mouvement de grève.

Pourquoi tant de haine ?

La direction propose une conférence sur les violences domestiques, ou plutôt sur les hommes violents puisque la communication est quand même très genrée.

Qu'en est-il de la violence des procédures disciplinaires non domestiques observées ces derniers temps au sein de l'entreprise ?



Tous nos meilleurs vœux pour 2023 !

Et nous vous souhaitons également de bonnes conditions de travail !

C'est LE sujet qui doit rester un fil rouge dans les échanges entre représentants du personnel et direction. Ces conditions de travail participent à notre santé en général, avec une bonne harmonisation entre la vie personnelle et professionnelle.



Négociations Annuelles sur les Rémunérations

La première réunion des NAR a eu lieu le 2 décembre dernier, pour faire le bilan des mesures prises durant l'année 2022.

Nous avons profité de ce premier échange pour faire des propositions concrètes sur la rémunération et l'organisation du temps de travail.

Semaine à 4 jours / 35 heures : Une solution d'organisation qui intéresse certains salariés, prêts à réaliser plus d'heures quotidiennement (réellement payées !) pour bénéficier de 3 vrais jours de repos.

Rémunération sur 13 mois : Avec une garantie que le salaire minimum ne soit pas impacté par le passage de 14,5 à 13 mois, elle permettrait une gestion plus facile du budget notamment pour les plus bas niveaux.



Enveloppe "équité ancienneté" : Sur certains niveaux d'emploi, il est plus intéressant d'être un nouvel arrivant plutôt qu'avoir 5-10 années d'ancienneté. AsIsA a donc fait la proposition de création d'une enveloppe spécifique afin d'effacer ces écarts, à l'image de celle pour l'égalité homme/femme.

La négociation démarre réellement le 24 janvier. En cette période de forte inflation, vos représentants AsIsA sauront rappeler à la direction, ses engagements pour le maintien du pouvoir d'achat des salariés.

Négociations en cours sur les conditions de travail

Les négociations sur les conditions de travail ont abouti sur 3 propositions d'accords par la direction :

Partie 1 : Les effectifs

Partie 2 : Organisation et relations au travail

Partie 3 : Les espaces de travail

Peu de mesures concrètes y sont proposées. La partie 3 nous semble pertinente afin de mieux cadrer la mise en place des Open Spaces et du Flex Office. La direction nous laisse jusqu'au 13 janvier pour décider de la signature ou non, même si elle a communiqué aux salariés dès le 16 décembre sur l'absence de position commune avec les Organisations Syndicales Représentatives...