

Dialogue social

Egalité Hommes / Femmes

Télétravail

Revalorisation salariales

# CFE-CGC SEGULA ENGINEERING



[www.CFECGC.SEGULA.ENGINEERING@FIECI-CFECGC.ORG](mailto:www.CFECGC.SEGULA.ENGINEERING@FIECI-CFECGC.ORG)

L'ouverture des négociations a commencé le 15 mars et finira mi-mai 2024. Les revalorisations salariales devraient être appliquées sur la paie de juin 2024 (donc versée en juillet).

En tant que représentantes de la CFE-CGC chez Segula, nous avons un devoir primordial : défendre les intérêts et le bien-être de tous. Aujourd'hui, nous tenions à vous informer de nos demandes dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

Lors des orientations stratégiques, la direction nous a annoncé que Segula est une entreprise dynamique et prospère, où chaque employé joue un rôle crucial dans sa réussite. La CFE-CGC croit donc fermement qu'il est juste et équitable que votre contribution soit reconnue et récompensée.

C'est pourquoi nous demandons aujourd'hui une **Augmentation Générale des salaires**.

Nous proposons une augmentation de **3% brut mensuel (minimum de 50€ brut mensuel)** pour tous. Cette augmentation serait rétroactive au 1er janvier 2024.

Cette demande est motivée par plusieurs facteurs. Tout d'abord, l'augmentation du coût de la vie, qui selon les chiffres de l'INSEE s'est élevée à 3,1% sur un an en janvier 2024. Cette hausse des prix impacte directement notre pouvoir d'achat et il est essentiel que nos salaires suivent cette évolution pour maintenir notre niveau de vie.

De plus, certains parmi nous n'ont pas bénéficié d'augmentations individuelles depuis plusieurs années. Il est donc juste et légitime de rétablir cette équité pour l'ensemble des salariés. Pour rappel, cela fait 5 ans que nous n'avons pas bénéficié d'augmentation générale.

En complément de l'AG, nous sollicitons également une **Augmentation Individuelle de 3%** basée sur la performance (**minimum de 50€ brut mensuel**). Cette reconnaissance individuelle vise à récompenser les compétences, les efforts et les résultats.

De plus nous demandons à ce qu'**aucun salarié ne soit à moins de 5% au dessus des minimas de la convention collective**. Cette mesure vise à assurer une meilleure équité salariale et à garantir que même les salaires les plus bas reflètent de manière juste la valeur du travail accompli.

Nous demandons également la mise en place d'avantages supplémentaires pour tous les salariés :

- **Prime de Noël pour tous :**

Une prime annuelle de Noël de 200€ brut pour tous, calculée au prorata temporis. Cette prime serait incluse dans la paie de novembre, offrant un soutien financier bienvenu pour les fêtes de fin d'année.

- **Prime de Vacances pour tous :**

Une prime annuelle de vacances pour tous, calculée au prorata temporis sur la base de 10% des congés payés acquis. Cette prime serait versée dans la paie de juin, permettant aux employés de profiter pleinement de leurs vacances estivales.

A ce titre, nous proposons l'ouverture de négociations pour la mise en place d'un accord concernant l'attribution des primes vacances et Noël. Nous croyons fermement que les employés devraient avoir leur mot à dire dans la façon dont ces primes sont distribuées, afin de garantir une plus grande transparence et équité dans le processus.

- **Prime de Pouvoir d'Achat (PPV) :**

Attribution d'une prime PPV selon les modalités suivantes :

Moins de 2200 € = 600 €.

De 2201 € à 2500 € = 400 €.

De 2501 € à 2750 € = 250 €.

Cette prime serait calculée sur le montant du salaire de base de la fiche de paie de janvier 2024, avant l'application de toute revalorisation salariale 2024.

- **Revalorisation des titres restaurants:**

Revalorisation de la part patronale de 6 à 7,18 euros. Cette mesure vise à améliorer les avantages sociaux des employés et à renforcer leur protection sociale.

- **Indemnités kilométriques :**

Adapter l'indemnisation des déplacements à l'augmentation du coût de la vie en alignant les Indemnités Kilométriques (IK) sur le barème URSAFF 2024.

- **NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) :**

Indemnisation de 2€ par jour plafonné à 80% du montant du justificatif fourni.

- **Journée enfant malade :**

Passage d'une à deux journées d'absence rémunérée pour prendre soin de son enfant malade, mesures que nous souhaitons voir intégrées à l'accord Qualité de Vie au Travail (QVT).

- **Retraite :**

Mise en place de conseils personnalisés pour la retraite et d'un dispositif de retraite progressive pour ceux qui le souhaitent.

- **Part variable :**

Répartition plus équilibrée entre fixe et variable par une prépondérance du fixe par rapport au variable.  
Établissement de la lettre de mission en appliquant les recommandations SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes, Temporellement définis) et en fixant les objectifs avant le début de l'exercice.

- **Médaille du travail :**

Attribution d'une prime équivalente à un mois de salaire\*, lors de la remise effective d'une médaille du travail (20 ans de service puis 30, 35 et 40 ans).

(\*Prime exonérée d'imposition sur le revenu dans la limite d'un mois de salaire et exonérée de charges sociales dans la limite d'un mois de salaire (tolérance des URSSAF))

Accord d'un jour de congé supplémentaire.

- **Mutuelle :**

Egalité de traitement entre ETAM et CADRE:

Même participation patronale de 63% pour les cadres et pour les non cadres (au lieu des 50% actuels pour les non cadres).

- **ASC :**

Passer des 0.6% actuel à 1 % de la masse salariale.

- **QVT :**

Offrir sur chaque site une prestation d'ostéopathe ou ergonome de 4 heures/an à laquelle tout salarié doit pouvoir participer.

Mise en place de boîte à idée anonyme dans les agences et les bureaux Segula sur sites clients.

Fontaine d'eau fraîche et filtrée dans toutes les agences.

Prise en charge systématique du nettoyage des bleus de travail.

- **Don du sang :**

Actions sur site, participation sur les sites clients ou autorisation de sortie sur le temps de travail.

- **Médecine du travail :**

Bénéficier d'un service de médecine du travail respectueux de notre santé ! Retrait du « pseudo » service de médecine au travail MEDISPACE qui pour nous n'a pas l'habilitation pour être un vrai service de médecine au travail. Rappel : malgré nos demandes depuis plus de 2 ans, la Direction est dans l'impossibilité de nous donner leur numéro d'agrément..."

De plus, nous souhaitons **ouvrir des négociations** constructives sur les sujets suivants :

- **Télétravail**

- Augmentation de l'indemnité forfaitaire de télétravail de 1€40 à 2€50.
- Mise en place d'une indemnité complémentaire lorsque le télétravail est à la demande de l'employeur.
- Extension du télétravail de 2 à 3 jours hebdomadaires.
- Prime d'aménagement poste de travail (équipements évitant fatigue visuelle et mauvaises postures).
- Flexibilité et confiance.

- **GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)**

- Mettre en corrélation les coefficients avec les fiches de postes, les salaires et les compétences des salariés.
- Valoriser les compétences acquises via l'ancienneté.
- Réévaluation des coefficients des collaborateurs par rapport à leurs compétences et à leurs évolutions au fil de leur carrière chez Segula.
- Mise en place d'une augmentation de 5% minimum associée à chaque augmentation de coefficient.

- **Situations particulières**

- Grossesse
- Allaitement
- Processus d'assistance médicale à la procréation
- Dysménorrhée
- Proches-aidants
- ...

- **Mobilités Durables**

- Les vélos et vélos à assistance électrique (VAE) qu'ils soient personnels ou en location.
- Le covoiturage, que l'on soit conducteur ou passager.
- Les voitures, cyclomoteurs et motocyclettes, en location ou en libre-service.
- Les véhicules en autopartage, électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes.
- Les transports en commun
- ...

Ensemble, ces mesures permettraient de créer une dynamique d'entreprise au lieu d'une approche strictement individuelle, renforçant ainsi l'esprit d'équipe et le sentiment d'appartenance à Segula.

Nous vous invitons également à nous exposer vos idées, besoins et problématiques. Votre contribution est précieuse pour nous permettre de mieux défendre vos intérêts et de promouvoir un environnement de travail juste et équitable.

*Sandrine Gonzalez*  
*Pauline Pélerbe Mesnil*

s.gonzalez.irp@gmail.com  
p.pelerbemesnil.irp@gmail.com

**REJOIGNEZ NOUS**

**ADHÉREZ**

Découvrez comment vous pouvez rejoindre  
<https://www.fieci-cfecgc.org/rejoignez-nous/>