

POUR Y VOIR + CLAIR

Télétravail. 3^{ème} jour en danger !



La négociation d'un avenant de l'accord sur la mise en place du télétravail dans l'entreprise est en cours.

La Direction indique qu'elle ne souhaite pas modifier les fondements de l'accord.

Nous avons donc **limité nos revendications** aux éléments suivants :

- ⚡ L'indemnisation du télétravail occasionnel, quelle qu'en soit l'origine, selon les mêmes règles que le télétravail régulier
- ⚡ L'augmentation de l'indemnité mensuelle à 26 €, ce qui correspond au plafond URSAFF dans les entreprises disposant d'un accord
- ⚡ L'augmentation de la prise en charge du forfait d'équipement à 250 € ou, à défaut, son renouvellement tous les 3 ans
- ⚡ Une précision sur la présence sur site d'un minimum de 2 jours qui doit s'entendre pour une semaine pleine, hors CP et jours fériés



... et puis arrivent les propositions de la Direction ...

D'une part, rien n'est retenu ... mais surtout **elles remettent en cause la possibilité qui est aujourd'hui offerte, et largement pratiquée, de bénéficier d'un 3^{ème} jour de télétravail.**

Cette proposition **nous semble** contre-productive évidemment **pour les salariés** mais également **pour l'entreprise** qui perd ainsi son attractivité sur ce thème, et **pour les nombreux managers** qui ont bien compris et constaté que ce 3^{ème} jour de télétravail n'était **pas un frein à la motivation et la productivité** des salariés, bien au contraire.

En l'état **Traid-Union** ne signera pas cet avenant, qui **révise à la baisse** l'accord **initial** qui **restera toutefois valable.**



Vous êtes près de 25% à télétravailler sans demander à bénéficier de l'indemnité de 20€ par mois.

Alors n'oubliez pas ! Pour en bénéficier il faut avoir planifié au moins un jour de télétravail régulier :

- ⚡ Dans PTA pour SSG, I2S et Sopra Solutions
- ⚡ Alchémy + saisie d'une demande dans Concur pour SHRS

POUR Y VOIR + CLAIR

Le coin des (autres) négos ...

NAO : un vrai « NON » ... franc et massif !



Nos revendications reçoivent un « **NON** » franc et massif (au moins c'est clair ... 😞) de la part de la Direction qui ne nous accorde(rait) « qu'une seule » concession : l'augmentation de 100€ du Forfait Mobilité Durable (passage de 300€ à 400€).

Même le « traditionnel » relèvement du Titre Restaurant au plafond URSSAF ne serait pas assuré !

Pour le reste ... c'est « **NON** » ! Donc, non à :

- ⚡ L'élargissement de la sélection des revalorisations salariales,
- ⚡ L'augmentation des barèmes de frais de déplacement,
- ⚡ L'aide aux rachats de trimestres en vue de la retraite.



Quant à la mise en place d'un **Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise COLlectif**, les salariés de SHRS bénéficient déjà d'un PERCO, **avec abondement**. La Direction n'entend **pas l'étendre en l'état** aux autres sociétés du Groupe et reporte **d'éventuelles négociations à lancer société par société fin 2025**, pour d'éventuelles mises en place **en 2026** et annonce qu'**elle ne sera pas**

'moteur' sur ce sujet.



Bref ... l'espoir fait vivre ...

Egalité professionnelle : dernière ligne droite avant un accord ... ou pas



Après 10 réunions depuis le 19 avril 2024, la négociation entre dans sa dernière phase pour une proposition de signature avant la fin de l'année. **Nous avons obtenu** des **avancées significatives** par rapport au dernier accord que **nous avons signé** :

- ⚡ Enfin **un budget dédié** pour le **rattrapage** salarial
- ⚡ Eclaircissement de tout le processus CRH **avec corrections des écarts** salariaux non justifiés entre des femmes et la médiane des hommes dans des tranches comparables
- ⚡ **Fin de la condition d'ancienneté** pour le maintien de salaire pour une femme enceinte
- ⚡ **Ouverture du dispositif** 'enfant malade' pour **les pères et les mères** : 2 jours par an et par enfant en cas de maladie (sur présentation d'un justificatif)
- ⚡ **Transition** en douceur du dispositif 'mère de famille' vers le dispositif 'enfant malade' : **nous avons demandé et obtenu** qu'aucune mère ne perde de jours mère de famille dont elle bénéficie aujourd'hui, **même si les droits vont être gelés au 1er juin 2025**
- ⚡ **Plus de communication et de formation** pour améliorer la présence des femmes dans nos métiers et dans les plus hautes classifications

Il reste toutefois **encore des efforts** à faire de la part de la Direction :

- ⚡ Alors qu'elle regardait auparavant les situations **à partir de 1% d'écart**, elle souhaite analyser les situations **à partir de 3% d'écart**. **Nous demandons le maintien du seuil à 1%** ;
- ⚡ **Nous continuons** à demander que **l'analyse des écarts** se fasse en **élargissant les critères** servant à la comparaison et **demandons toujours plus de transparence** auprès des salariées concernées par ces corrections salariales.



POUR Y VOIR + CLAIR



Concernant l'aide de l'entreprise pour les réservations des **places en crèche**, le **dispositif** va être **poursuivi** avec le réseau de crèches 'Babilou' pour les bénéficiaires actuels, et une **étude** va être lancée pour un **nouveau dispositif** d'aide à partir de septembre 2026.

Contactez vos représentants **Traid-Union** pour porter **vos souhaits** en la matière auprès de la Direction !

Vous avez dit QVT ... ? Rendez-vous en 2025 ... pour en parler ... et mettre en œuvre ... en 2026 ...

Mise en place des référents Temps de Travail !

Depuis des années, **nous indiquons** à la Direction que le taux d'heures supplémentaires déclarées ne correspond pas à la réalité que **nous constatons** sur le terrain.

Rendez-vous compte !

- ⚡ 0,33% en 2022
- ⚡ 0,27% en 2023
- ⚡ 0,26% à fin octobre 2024



Nous n'avons eu de cesse de demander à la Direction qu'elle fasse cesser les pressions sur le terrain qui vous incitent à ne pas déclarer vos heures supplémentaires.

Et voilà qu'apparaissent les Référents Temps de Travail

Leur rôle, tel qu'exprimé par la Direction :

- ⚡ Garant de la bonne diffusion et compréhension des règles applicables dans l'entreprise en matière de durée du travail et de droit au repos
- ⚡ Sensibiliser l'écosystème sur les bonnes pratiques et les règles applicables
- ⚡ Suivre les grandes thématiques : volume de travail, utilisation des heures supplémentaires et autres dispositifs associés, suivi du repos, suivi des astreintes, suivi des travaux du dimanche, suivi du télétravail régulier, suivi des ordres de mission
- ⚡ Répondre aux questions reçues sur le périmètre

Ah bon ?... Ce n'était pas déjà l'obligation des Directions d'agence de s'assurer de la bonne application des règles en vigueur dans l'entreprise ?

Enfin ... si ça peut aider ...

Nous leur souhaitons bonne chance dans l'exercice de leur mission et **sommes** à leur disposition, et à la vôtre, si vous rencontrez des difficultés à faire appliquer ces règles.

Contrat suspendu : attention !

Attention à l'utilisation du congé sans solde, du congé parental total, du congé pour création d'entreprise, du congé sabbatique, la longue maladie (arrêt de travail supérieur à 90 jours)..., cela peut avoir un impact important.

Durant ce type de situation, votre contrat de travail est suspendu ! Les impacts :

- ⚡ La prime de fin d'année : si vous êtes en contrat suspendu le 31/12 d'une année, vous n'aurez pas votre 13ème pour les contrats Sopra Steria. Pour les ex-Steria, vous devez être présents en décembre.
- ⚡ La mutuelle : si vous êtes en contrat suspendu, vous ne bénéficiez pas de celle-ci durant cette période. Il faut demander un maintien de la cotisation sur la période.

Réfléchissez à 2 fois dans vos poses de congés sans solde et vérifiez si vous ne pouvez pas prendre à la place des RTT, CP anticipés ou CP du CET.

Les informations sont présentes sur F2F, dans la FAQ « Prime de fin d'année »

POUR Y VOIR CLAIR

Appel à candidature pour les sièges de Représentants de Proximité vacants ou devenus vacants

Un appel à candidature sera envoyé en janvier pour pourvoir les sièges vacants ou devenus vacants des Représentants de Proximité sur toute la France. Ces Représentants de Proximité (RP), seront ensuite désignés par les différents CSEE.

Le rôle de RP est indispensable au fonctionnement de notre entreprise. Ils sont les principaux relais locaux du CSEE, de la CSSCT et de la Direction.



- Les RP présentent les réclamations individuelles et collectives des salariés sur leur périmètre, contrôlent la bonne exécution du code du travail et des accords d'entreprise et participent à la promotion de l'égalité professionnelle. Ils vérifient que les conditions d'hygiène et de sécurité sont respectées et enquêtent sur le harcèlement moral et sexuel, l'atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale ;
- Ils contrôlent régulièrement les indicateurs (accidents du travail, maladies professionnelles, heures supp, missions, astreintes, formations, ...) et participent, si besoin, à des enquêtes conjointes avec la Direction. Ils analysent les facteurs de risque et de pénibilité et peuvent proposer des actions de prévention.

Des postes de RP sont encore à pourvoir sur certains périmètres géographiques, n'hésitez pas à vous présenter avec **Traid-Union**. Votre expérience et vos connaissances de la société nous permettront de représenter efficacement les salariés de votre périmètre géographique. Vous pourrez alors profiter de l'expérience et des retours d'expérience au travers de nos groupes d'échanges.

Traid-Union, premier syndicat chez 2MoRO !

Avec une participation de 75%, les salariés de 2MoRO octroient la totalité des sièges du CSE à Traid-Union qui s'affirme comme le premier syndicat chez 2MoRO.

Ainsi, **Traid-Union** obtient **8 élus** à l'issue du scrutin (4 titulaires et 4 suppléants).

Traid-Union

vous souhaite de



**traid
union**

Vous représenter autrement

<https://www.traid-union.org/>