




Bonjour à toutes et à tous,

Pour rappel, ce courrier est envoyé dans le cadre d'un accord autorisant chaque organisation syndicale à adresser 3 courriers par an aux salariés. Vous souhaitez recevoir une information plus régulière ? Rejoignez les lecteurs de notre blog (tapez « cfdt euro eng » dans votre moteur de recherche) !

	Le blog cfdt-euroeng.blogspot.fr		Les Délégués Syndicaux	
	Courriel cfdt.euroeng@gmail.com		Samuel T. (ETAM, Nantes)	
			Vincent P. (CADRE, Tours)	07.64.28.36.23

Frais de déplacements : que va-t-il se passer en juillet ?



Il y a maintenant plus d'un an, la Direction dénonçait l'accord encadrant la prise en charge des frais kilométriques. Aucun nouvel accord n'ayant pu être trouvé depuis, l'accord dénoncé « tombe » ce mois-ci.

La Direction annoncera au Comité d'Entreprise du 26 juillet les dispositions qu'elle entend mettre en place pour le remplacer. En supposant que les nouvelles règles s'inspirent de celles en vigueur chez Modis, voici ce que l'on peut en dire :

Du fait de la triangulation (pratique consistant à rembourser uniquement les km en surplus du trajet « Domicile / Agence »), **notre ancien accord était favorable aux salariés habitants près de leur agence et envoyés en mission sur un lieu éloigné**. Le montant de l'indemnité était fixée à **45 c€/km**.

Les nouvelles dispositions devraient bénéficier à l'ensemble des salariés en mission (sans tenir compte de la distance entre leur domicile et leur lieu de mission), mais pour des montants d'indemnités kilométrique bien plus faible.

Quelles que soient les règles finalement décidées, 2 situations se présenteront en fonction de votre ancienneté :

- **Salariés entrés avant le 22 avril 2016 (environ 500 salariés)**: suivant le principe du maintien des avantages acquis, vous pourrez soit continuer à bénéficier des règles initiales, soit choisir de passer aux nouvelles conditions si elles sont plus avantageuses pour vous.
- **Salariés entrés après le 22 avril 2016 (environ 200 salariés)**: les nouvelles règles s'imposeront à vous.

Toutefois, ces règles ne sauraient contredire au principe affirmé dans le titre 8 de la Convention Collective SYNTEC :

« Les déplacements hors lieu de travail habituel (...) ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire »

Aussi nous vous recommandons de nous contacter immédiatement si une modification à la baisse de vos frais vous était proposée. La période estivale n'est évidemment pas la plus propice à la mobilisation, mais nous ne fermons aucune porte et seront principalement guidés par vos remontées du terrain.

Projet de fusion avec MODIS

La direction a enfin officialisé ce qui se murmurait depuis plusieurs mois, à savoir la **création d'une grande marque mondiale d'ingénierie** couvrant à la fois le secteur de l'ingénierie (euro engineering) et de l'informatique/telecom (Modis), à l'image des gros acteurs du secteur, tels qu'Alten ou Altran.

En France, ce projet passe par la fusion des sociétés Modis (1500 employés) et euro engineering (700 employés), la plus grosse absorbant la plus petite. Cela se traduira par la disparition pure et simple de notre société, d'ici à la fin d'année si tout se passe comme prévu.

Vos représentants du personnel sont informés et consultés des détails de ce projet, et devraient rendre leur avis dans le courant du mois de septembre.

A l'instant présent, nous luttons pour voir reconnaître l'autonomie de nos agences historique, que la Direction préférerait rattacher à des agences Modis. L'enjeu derrière cette lutte est simplement d'assurer la continuité de la présence de délégués du personnel à vos côtés, car pour la Direction il serait tout à fait satisfaisant que ceux-ci soient situés à des centaines de km de vous, et ainsi dans l'incapacité d'exercer leur mission au quotidien...

Nous tentons aussi de convaincre nos homologues chez Modis d'ouvrir leur CE et CHSCT à des élus euro engineering, pour qu'ils puissent apporter leur expérience et leur connaissance de notre société.

Accord d'intéressement

Il y a quelques semaines, nous avons demandé une révision de notre jeune accord d'intéressement car nous avons fait le constat que les résultats étant négatifs en 2016, le taux de croissance de la contribution totale serait nécessairement négatif et par conséquent, le calcul d'intéressement nul, et ce quel que soit le niveau de résultat atteint en 2017 ¹.

Un biais de calcul qui n'avait pas été prévu par les négociateurs de l'époque, et qu'il nous fallait corriger avant le 30 juin pour ne pas réduire à néant les chances de voir un jour l'accord porter ses fruits.

La Direction a répondu favorablement à notre demande, en acceptant de neutraliser le coefficient problématique.

Et nous avons pu faire d'une pierre deux coups en profitant de cette révision pour faire aboutir notre revendication de l'époque concernant une **répartition de l'enveloppe égalitaire** entre les salariés, uniquement basé sur le temps de présence. Une revendication que notre ancien PDG avait résolument écartée, et que notre nouvelle DRH accueille avec davantage d'ouverture, ce que nous saluons.

Les projections sur l'année 2017 laissent entrevoir un **montant d'environ 100 à 200€ par salarié**, qui dépendra toutefois largement du niveau de résultats atteints d'ici à la fin d'année. C'est pas le Pérou, on en convient, mais quand c'est distribué à tous de façon uniforme et sans conditions, on ne souhaite pas vous en priver.

Si cela se confirme, cela serait la première fois que de l'intéressement est distribué, sachant qu'il n'y a non plus jamais eu de participation. Ce sera aussi la dernière, puisque notre accord tombera suite à la fusion avec Modis. Début 2018, les syndicats représentatifs chez Modis devront donc reprendre le travail pour négocier un nouvel accord, qui on l'espère améliorera ce qu'on aura pu obtenir chez nous. Au moins auront-ils une première pierre sur laquelle s'appuyer, alors qu'ils ne disposent à ce jour d'aucun dispositif d'intéressement.

La Cfdt, 3 fois première 😊😊😊 et une fois dernière 😞

Suite à la nouvelle mesure de représentativité publiée au niveau national, la Cfdt est 3 fois première :

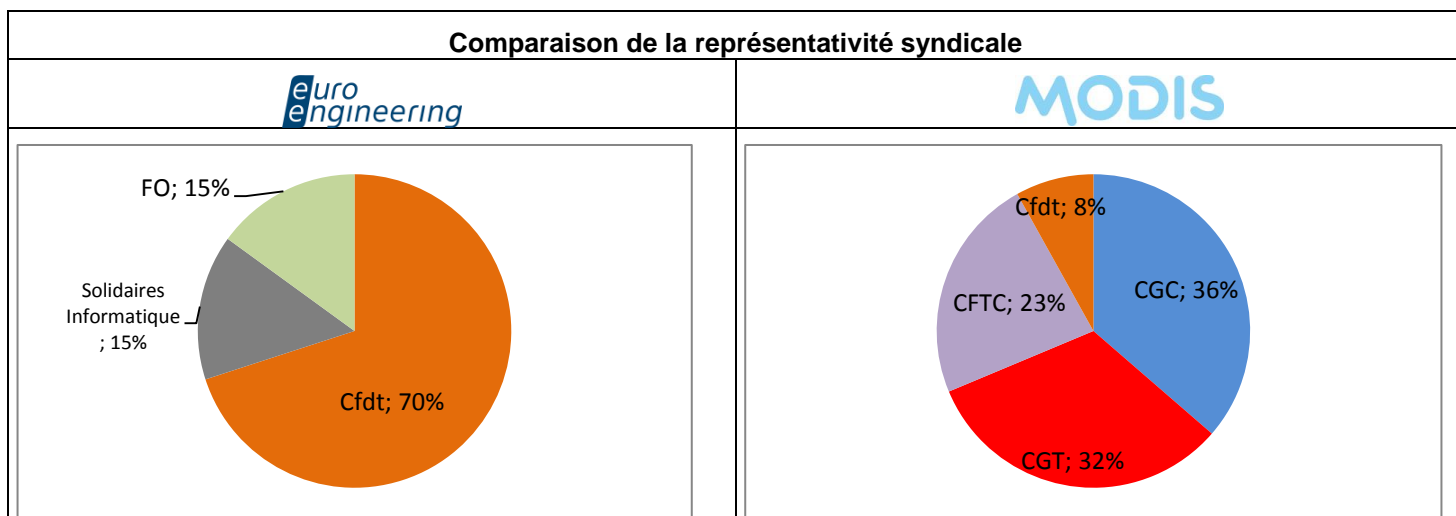
- 1^{ère} organisation syndicale dans le privé (en dépassant pour la première fois la CGT).
- 1^{ère} organisation syndicale dans la branche SYNTEC (devant la CGC).
- 1^{ère} enfin chez les cadres (devant la CGC).



De très bons résultats qui confortent le choix de la Cfdt pour un syndicalisme constructif et utile à chacun.

Malheureusement, le succès n'a pas été le même chez nos futurs collègues de Modis, où des élections ont eu lieu en début d'année. La Cfdt loupe le seuil de 10% lui permettant d'être représentative. Le paysage syndical changera donc fortement une fois la fusion passée, puisque que plus **aucun des syndicats représentatifs chez euro engineering ne le sera chez Modis**.

Comparaison de la représentativité syndicale



Bien évidemment, nous resterons à vos côtés et continuerons à vous informer, vous représenter et vous défendre.

¹ Tapez « intéressement » sur le moteur de recherche de notre blog pour une explication détaillée

Hausse des minima Syntec

Après 4 ans de stagnation, et suite à un accord de branche signé par la Cfdt et la CFTC, les minima SYNTEC sont réévalués de :

- 2% pour les ETAM,
- 1,5% pour les cadres.

La mesure est applicable au 1er juillet. Vous pouvez vérifier si vous êtes concernés à l'aide des grilles de salaire mise en ligne sur notre blog ou en nous contactant.



Mobilité Volontaire Sécurisée : et de 2 !



Nos plus anciens lecteurs se rappellent peut-être de cette mesure originale créée dans l'Accord National Interprofessionnel de 2013 avec le soutien de la Cfdt, la CFTC et la CFE-CGC : **le droit à une Mobilité Volontaire Sécurisée.**

Nous avons à l'époque présenté en détail cette mesure sur notre blog, et avons aussi mis en avant l'intérêt qu'elle pourrait avoir dans notre secteur, par exemple dans les situations d'inter-contrat ou encore pour sécuriser la centaine de démissions qui ont lieu chaque année dans notre société.

Il aura fallu du temps, mais 4 ans après 2 salariés ont pu conclure ce type de mobilité, pour tester de nouvelles opportunités de carrière en sécurisant le passage vers un contrat de type CDD pour le premier, CDIC pour la seconde.

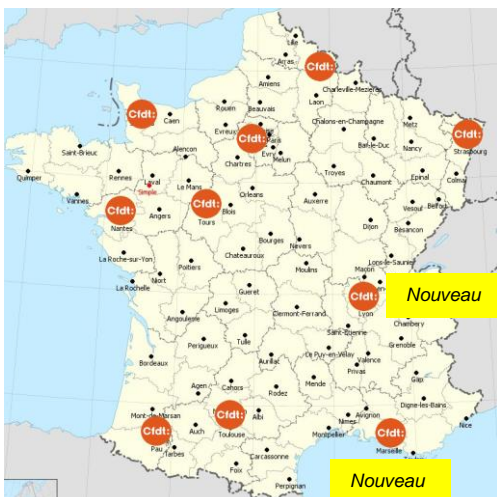
Salaire déguisé : pas de modification sans l'accord du salarié



Un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation (N° de pourvoi : 08-45075) a conclu que lorsque le salarié peut démontrer que son indemnité est en réalité du salaire déguisé, l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement à son versement.

Nous nous sommes appuyés sur cette jurisprudence pour demander **l'intégration dans le salaire de frais d'un montant de 10€/jour qui avaient été injustement supprimés à un salarié euro engineering.**

La Cfdt à vos côtés



Les salariés des agences de Lyon et Marseille étaient jusqu'à aujourd'hui les derniers à être privés de délégués du personnel. Devant cette situation anormale et après en avoir discuté avec certain(e)s d'entre vous, nous avons demandé l'organisation d'élections partielles qui se sont tenues en début d'année.

Suite à ces élections, et après quelques rebondissements conduisant au départ de 2 candidat(e)s fraîchement élus, nous avons eu la satisfaction de voir élus Didier (à Lyon), et Damien (à Marseille), qui sont maintenant vos interlocuteurs privilégiés pour toute question ou besoin d'assistance sur place.

Leurs coordonnées, comme celles de l'ensemble des représentants du personnel, sont accessibles sur le site du CE.

Ainsi, nous avons sur l'ensemble des agences euro engineering des représentants ou sympathisants qui peuvent vous conseiller et vous informer, et qui nous permettent d'avoir une idée précise de la réalité du terrain.

Et pour finir

Toute l'équipe Cfdt euro engineering vous souhaite de **bonnes vacances**, et pour cela vous invite pour cela à « débrancher » complètement vos outils de communication professionnels.



Nos idées ou prises de positions vous intéressent ? Pourquoi ne pas envisager d'œuvrer concrètement avec nous à leur réalisation ? Contactez-nous pour en savoir plus avant éventuellement de nous rejoindre.

	Courriel cfdt.euroeng@gmail.com		Vincent P. 07.64.28.36.23
---	---	---	---------------------------

Les services à l'adhérent

Etre adhérent à la Cfdt vous permet :

- de bénéficier d'une **information**, d'un **soutien** individuel tant sur le plan **professionnel** que **juridique**,
- d'être informé sur vos droits, sur l'actualité sociale de votre région, de votre branche professionnelle et bien sûr de votre société,
- d'être informé des dessous des réunions avec la Direction (Comité d'Entreprise, négociations salariales,...) et de **donner votre avis** sur nos prises de positions,
- de **dialoguer** avec d'autres salariés euro engineering présents sur toute la France,

Combien ça coute ?

0,75% de votre salaire net, dont 66% peut donner droit à crédit d'impôt. Exemple :

- **Pour un salaire net de 2000 €**, la cotisation mensuelle est de 15€, dont 10€ pourront vous être remboursé via le crédit d'impôt. **Le cout final n'est donc que 5 €/mois.**

Pourquoi adhérer ?

Pour bénéficier des services cités précédemment, nous apporter votre soutien, être davantage entendu ou défendu,...

LA CFDT, C'EST TOI, C'EST MOI, C'EST NOUS...

