

**Bonjour à toutes et à tous,**

Tic-Tac, Tic-Tac,... bientôt la fusion avec Modis, qui nous obligera à revoir nos moyens de communications. En attendant, vous trouverez dans ce courrier les dernières nouvelles. Pour une information plus directe et plus régulière, visitez notre blog (tapez « cfdt euro engineering » sur un moteur de recherche).

	<b>Le blog</b> <a href="http://cfdt-euroeng.blogspot.fr">cfdt-euroeng.blogspot.fr</a>		<b>Les Délégués Syndicaux</b>
	<b>Courriel</b> <a href="mailto:cfdt.euroeng@gmail.com">cfdt.euroeng@gmail.com</a>		Samuel (ETAM, Nantes)
			Vincent (CADRE, Tours)

## Frais de déplacements : où en est-on ?

Nous en parlons dans notre dernier courrier de juillet, et en septembre la Direction a officialisé les nouvelles règles, inspirées de celles en vigueur chez Modis.



Voici les principales différences par rapport à l'accord d'entreprise dénoncé :

😊 L'**indemnisation de l'intégralité des km parcourus**, sans avoir recours à la pratique de la triangulation qui était auparavant en vigueur.

😊 La **clarification des conditions permettant de prendre son véhicule à la place du transport en commun**, alors que cette question était auparavant réglée de façon très arbitraire.

😞😞😞 Cependant, ces avancées se font au prix d'une réduction extrême de l'indemnité kilométrique, qui passe de **45 c€** à 10 c€ en moyenne.

**Nous estimons que ce niveau n'est pas conforme à la Convention Collective**, qui prévoit qu'un départ en mission ne peut être une charge pour le salarié.

Certains d'entre vous ont fait le calcul et **peuvent y perdre chaque mois plusieurs centaines d'euro**. Les plus pénalisés sont ceux habitant à proximité de leur agence de rattachement.

Cette situation est tellement inacceptable que nous trouvons même des managers qui, devant la difficulté de faire perdre de telles sommes à leurs consultants, détournent l'application de la note de la Direction pour maintenir un remboursement fixé suivant l'ancien tarif! **Une situation ubuesque** que l'on n'aurait pas imaginée il y a peu de temps...

Malheureusement, d'autres salariés n'ont pas cette chance et se voient appliquer les nouvelles règles dès l'échéance de leur ordre de mission.

Cela n'est pas acceptable, et nous défendons tous ceux qui sont ainsi lésés :

- D'abord en tentant de trouver des solutions "en bonne intelligence", comme on en voit se mettre en œuvre ici ou là.
- Ensuite par les échanges que nous maintenons avec la Direction, car nous ne désespérons pas de la voir se raviser.
- En ultime recours, **nous affutons les éléments juridiques** permettant de vous accompagner pour faire valoir vos droits en engageant des procédures prud'homales. Une solution que nous n'avons pas l'habitude de privilégier, mais que nous ne pouvons écarter aujourd'hui.



**Dernière minute** : lors d'échanges informels, la direction nous a informés avoir « pris conscience » des inconvénients causés par sa politique de frais, et de son intention de finalement définir de nouvelles règles, d'ici à fin novembre ! Nos efforts n'auront pas été vains, même si nous restons vigilants.

**Les règles à garder en mémoire:**

- 1/ les frais liés à la réalisation de mission doivent être pris en charge.
- 2/ les longs temps de trajet doivent être compensés.

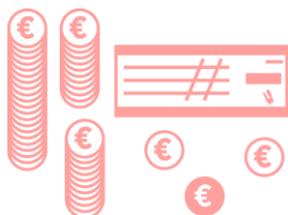
**Vous estimez qu'elles ne vous sont pas appliquées, vous souhaitez être accompagné, conseillé, défendu? Dites-nous tout en utilisant les coordonnées en haut de page.**

### Fusion avec MODIS

Plus qu'un petit mois jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre, avant que le projet d'Adecco de **créer une grande marque mondiale d'ingénierie** se réalise.

En France, ce projet passe par la fusion des sociétés Modis (entreprise de service numérique, 1500 employés) et euro engineering (700 employés), la plus grosse absorbant la plus petite.

Qu'on se rassure, cela ne changera pas vraiment le quotidien. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions, ou à consulter la page dédiée à la fusion sur le site du Comité d'Entreprise.



### Négociations Annuelles Obligatoires

### Etat des lieux salariaux

La grille ci-dessous illustre les niveaux de salaire dans notre société, à fin septembre 2017.

	Classification	Effectif	Age moyen	Minimal	Médian	Moyen	Maximal
Employé	1.4.2	250	3	34	NC	NC	NC
	2.1	275	36	29	1 700 €	1 892 €	2 583 €
Assimilés Cadres	2.2	310	34	25	1 800 €	2 148 €	2 834 €
	2.3	355	32	38	1 884 €	2 145 €	2 770 €
	3.1	400	32	40	2 040 €	2 375 €	3 123 €
	3.2	450	46	46	2 165 €	2 510 €	3 528 €
	3.3	500	22	52	2 340 €	2 850 €	3 592 €
Cadre	1.1	95	4	24	NC	NC	NC
	1.2	100	69	27	2 160 €	2 583 €	3 200 €
	2.1	105	26	27	2 268 €	2 750 €	3 040 €
		115	176	33	2 359 €	2 838 €	4 700 €
	2.2	130	116	39	2 666 €	3 153 €	4 700 €
	2.3	150	70	43	3 144 €	3 734 €	5 833 €
	3.1	170	27	43	3 640 €	4 435 €	6 966 €
	3.2	210	7	51	4 583 €	5 300 €	8 334 €
	3.3	270	3	42	NC	NC	NC

NC = Non Communiqué (lorsque l'effectif est trop restreint)

#### Comment lire ce tableau ?

Commencez par vérifier votre classification, que vous trouverez **indiquée en haut de votre dernier bulletin de paie**.

Mettons que vous soyez un(e) cadre classé 2.1 / 115. Vous pouvez constater qu'il y a 176 salarié(e)s dans votre situation chez euro engineering, et que leur âge moyen est de 33 ans. Si vous êtes plus jeune, peut-être constaterez-vous que vous êtes plutôt moins payé que le médian ? Et inversement pour un salarié plus âgé ? Cependant, beaucoup d'autres critères entrent en ligne de compte pour déterminer votre salaire, comme votre secteur d'activité, votre fonction, votre capacité à bien le négocier à l'embauche et au fur et à mesure...

Vous devez aussi vous demander **si vous êtes bien positionné dans la grille**, c'est-à-dire si votre classification est en adéquation avec votre âge et votre expérience. Les annexes 1 et 2 de la convention collectives décrivent les conditions à remplir pour relever de tel ou tel coefficient. N'hésitez pas à nous contacter si vous n'êtes pas sûr d'être bien classé.

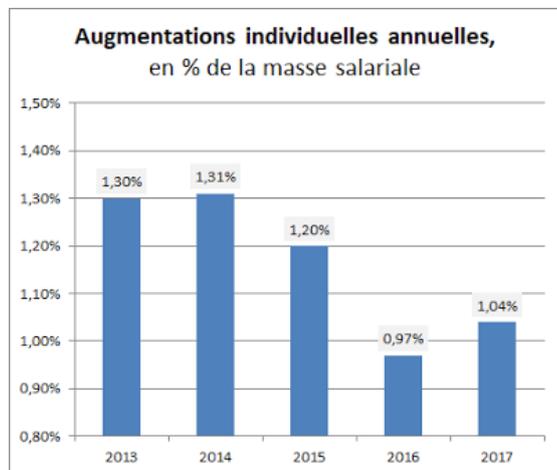
Cette grille vous donne un **outil objectif pour vous situer et discuter salaire entre collègues et avec votre responsable !**

Ce qui nous amène au sujet suivant :

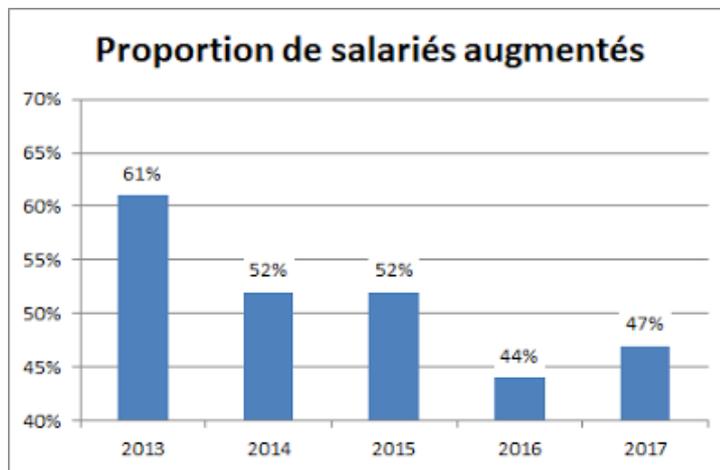
### Le serrage de ceinture des dernières augmentations

Quelques données pour l'illustrer :

#### Un budget annuel de plus en plus faible



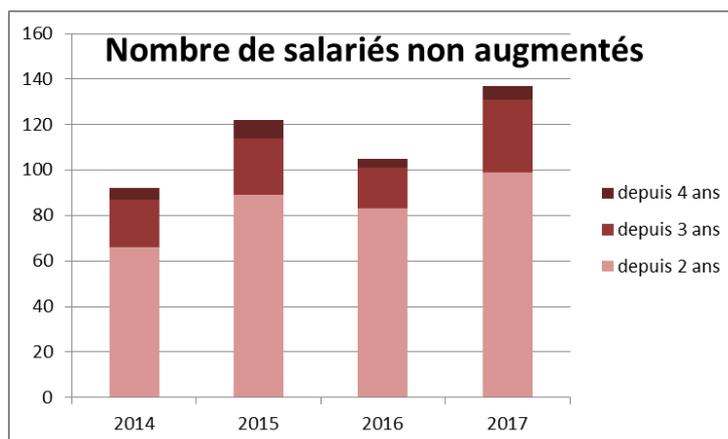
#### Une majorité de salariés NON augmentés !



#### Augmentations médianes en 2017:

- 10 € pour les Employés
- 40 € pour les Assimilés Cadres
- 50 € pour les Cadres

#### De plus en plus de salariés non augmentés depuis plusieurs années



### Nos Revendications pour cette année

- Un budget d'augmentation d'au moins 1,5%, qui profite à tous les salariés.
- Une clarification et une accélération du versement des primes (cooptation, apport d'affaire,...).
- Une prime pour compenser la pénibilité des missions en Grands Déplacements.
- La compensation des longs temps de trajet, comme le prévoit la loi et alors que la Direction esquivé ce sujet depuis de trop nombreuses années.
- L'application chez euro engineering des mesures existantes chez Modis : participation aux forfaits téléphoniques et prise en charge à 100% des abonnements au transport en commun.
- Le passage en CDI des salariés en contrat précaire (CDIC, CDD).
- Le maintien du bénéfice des RTT pour les salariés à temps partiel.

⇒ Les négociations se poursuivent et se concluent fin novembre.

Suivez notre blog pour connaître en direct leur déroulement !

### Les propositions de la Direction

La Direction prévoit un **budget d'augmentations en baisse par rapport à l'an dernier**, à seulement 0,8% !

Alors que :

- l'année 2017 connaît un Taux d'Activité exceptionnel,
- les perspectives de croissance pour 2018 sont excellentes, ce que notre directeur admet volontiers,
- la fusion avec Modis entraîne des économies importantes qui devraient permettre à notre société d'être plus généreuse avec ses salariés,
- le marché du travail repart et on voit de plus en plus de collègues partir car ils ont trouvé mieux ailleurs.

Dans les résultats de l'enquête Great Place To Work, **vous avez placé les questions de rémunération en tête de vos préoccupations**.

**Vous n'avez jamais été aussi nombreux à ne pas être augmenté**, pendant 2 années successives pour plus d'une centaine d'entre vous !

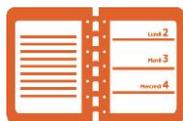
**La Direction s'en préoccupe peu, et ne verra aucun intérêt à bouger tant que NOUS ne lui auront pas démontré que cette politique ne passe pas.**

A vous de nous dire si vous êtes prêt à vous mobiliser avec nous, avant la fin du mois de novembre.

Pour rappel, en 2015, lors du dernier débrayage, nous étions plus d'une centaine en bas des agences....



### Le planning est serré :



**Mardi 14 novembre** : 3<sup>ème</sup> réunion de négociations

**Mardi 21 novembre** : 4<sup>ème</sup> (et probablement dernière) réunion de négociations

**Nous avons besoin de votre soutien pour être en mesure de faire entendre votre voix et défendre nos rémunérations !**

**Si vous partagez notre point de vue, contactez-nous immédiatement.** En fonction de vos retours nous vous tiendrons informé des actions que nous pourrions mener et de l'issue des négociations.

Ecrivez-nous à l'adresse [cfdt.euroeng@gmail.com](mailto:cfdt.euroeng@gmail.com), ou contactez vos représentants du personnel les plus proches.

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

