

SALAIRES EFFECTIFS, ENFIN DES AVANCÉES ?

Comme chaque année, la négociation annuelle obligatoire sur la partie salaire va commencer en ce début décembre 2020.

La politique de la direction, sera-t-elle, une fois de plus, celle de la vache à lait ? C'est-à-dire, va-t-elle décider de façon unilatérale de qui pourra avoir son verre de lait ?

Nous demandons à notre DG Mr Alain ROUMILHAC de faire un réel effort cette année :

⇒ Chaque salarié participe à son niveau pour que l'entreprise se développe et prospère, et ce malgré la crise sanitaire. Globalement, les clients sont satisfaits, dont certains n'hésitent pas à remercier les salariés de leurs implications dans un contexte pandémique particulièrement contraignant. Par conséquent **chaque salarié doit pouvoir être rétribué à minima** par une augmentation, une prime **et non pas une poignée de main à mettre « à la banque » en guise de remerciement !**

La CFDT demande le versement d'une prime dite « MACRON » pour l'ensemble des salariés avant le 31 décembre 2020. Ce dispositif est reconduit cette année par le gouvernement (exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux). **En effet, malgré la crise économique liée à la situation sanitaire du pays,** cette année le résultat d'exploitation d'EXPERIS France devrait être positif. L'entreprise a déjà remboursée au cours des 10 derniers mois, plus de 12 millions d'euros au groupe Manpower.

Cependant, cela a pour effet d'allonger le temps avant que les salariés puissent bénéficier de la participation. *[Il faut que le bénéfice (ou son cumul sur plusieurs années), soit supérieur au cumul des pertes antérieures, pas aux dettes contractées par l'entreprise].*

DES INÉGALITÉS SALARIALES QUI PERSISTENT !

Les différences salariales existent et perdurent dans l'entreprise. Elles sont issues des disparités entre les compétences, les expériences, les qualifications, entre les femmes et les hommes. Mais aussi, des différentes intégrations de filiales chez Experis depuis des années. **Ces différences ne constituent pas toutes des inégalités en ce sens. MAIS : lorsqu'elles sont injustifiées ou abusives, elles génèrent des inégalités de traitement de salaires, d'évolutions, de formations.**

Un écart de rémunération sera jugé abusif de manière souvent subjective. Selon le niveau de rémunération du salarié, sa fonction, son antériorité professionnelle.

Comme bien souvent, lorsque ces écarts ne sont pas expliqués ou ne sont pas explicables, chez EXPERIS France, l'on parlera alors « **d'augmentation à la tête du client** », « **de loterie** », « **de copinage** », de « **fayot du chef** ». Ce n'est pas vraiment valorisant pour la hiérarchie, les managers, les salariés, la cohésion sociale, la culture d'entreprise.

L'employeur doit être en mesure de justifier tous les écarts salariaux ! D'un point de vue juridique, c'est ce que l'on appelle « le principe de renversement de la charge de la preuve » ...

A bon entendre !

« La direction d'EXPERIS France doit prendre ses responsabilités, afin de réduire ces écarts ! »



METTONS LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES A LA PORTE !

Le 25 novembre 2020 avait lieu la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes. C'est l'occasion pour l'équipe Cfdt d'Experis, d'aborder un sujet encore trop sensible et rempli de préjugés sexistes.

" Elle est pas mal ta nouvelle collègue ! "

« Un regard furtif, qui en dit long sur cet homme, en pause à la machine à café. Il échange avec son collègue d'un autre service, ou plutôt "matte" les jeunes minettes fraîchement recrutées et qui sont "bien emballées" dans leurs petits tailleurs.

L'un s'exclame discrètement envers son collègue : "dis donc, y'en a un dans le bureau qui doit bien se rincer l'œil" ! Son collègue lui répond : "Arfff... non j'avais prévu le bavoir " ! »

" Tu n'as pas peur avec lui dans le bureau ? "

« Alors que Jean circule dans le couloir pour se rendre à la photocopieuse, il entend d'une oreille les propos tenus par la petite attablée, en réunion et ayant laissé la porte entrouverte. Mais plus particulièrement par son collègue de bureau : "Non non j'ai une ceinture de chasteté" ! Il comprend rapidement que les propos tenus et les sourires en coin, qu'il a aperçu sont liés à son orientation sexuelle. Jean est homosexuel. »

Les propos ci-dessus sont fictifs et non avérés. Le sexisme revêt différentes formes genrées H/F, sans pour autant utiliser un langage verbal outrancier, voir injurieux. Les gestes, les attitudes, les propos, les comparaisons, les blagues, les sous-entendus, les propos sur les genres sexuels (LGBTQI)... peuvent eux aussi faire l'objet d'une attitude sexiste.

Enquête anonyme sur le sexisme dans l'entreprise :

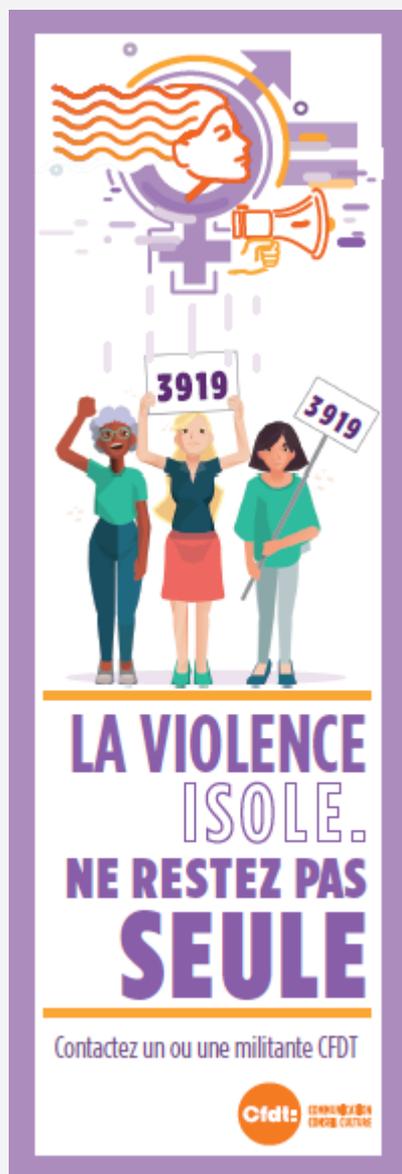
Vous vous sentez concerné par le sexisme. Vous avez été témoin ou avez subi une situation de sexisme ?

[Nous vous invitons à renseigner l'enquête anonyme en suivant ce lien.](#)

Vous êtes victime ? AGISSEZ, NE SUBISSEZ PLUS !

Sur votre lieu de travail vous pouvez contacter un(e) élu(e) ou les référents harcèlements sexuels et, [coordonnées sur l'intranet de l'entreprise en suivant ce lien.](#)

Appelez le 39 19, le numéro national de référence pour les femmes victimes de violences (appel gratuit depuis un téléphone fixe ou mobile) du lundi au samedi de 9h à 19h (Appel anonyme, Appel ne figurant pas sur les factures de téléphone.)



82 % des femmes estiment que la publicité renvoie des images qui suscitent des complexes.



Une femme meurt tous les trois jours sous les coups de son partenaire ou ex-partenaire.



27 % des femmes ont subi des discriminations en raison de leur sexe.

79 % des femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans la sphère professionnelle.



Les hommes gagnent **18,5 %** plus que les femmes.

[Consultez l'intégralité de l'enquête en suivant ce lien !](#)

VOS HEURES SUPPLÉMENTAIRES NE SONT PAS DES VARIABLES D'AJUSTEMENT !

La recrudescence des demandes que nous recevons, sur le paiement des heures supplémentaires sont alarmantes. Par conséquent nous souhaitons vous apporter quelques clarifications sur vos droits.

- ⇒ La direction ne peut pas vous imposer de faire des heures supplémentaires, sans vous en avoir informé préalablement et dans un délai raisonnable, c'est ce que l'on appelle « le délai de prévenance ». De même que : dans le cas d'une raison médicale justifiée et connue de l'employeur.
- ⇒ Un plafond de 220 heures par année au maximum et par salarié (le contingent d'heures supplémentaires) ne doit pas être dépassé. La direction doit consulter le CSE, si elle souhaite faire dépasser ce contingent.
- ⇒ Vos heures supplémentaires doivent vous être payées lors de la prochaine période de paie... et non pas plusieurs mois après ou l'année prochaine ! Le choix que ces heures soient payées ou récupérées appartient aux salariés. La hiérarchie ne peut pas vous obliger à les prendre sous forme de repos supplémentaires.

RAPPEL A LA DIRECTION :

L'optimisation et la rentabilité des contrats clients ne doivent pas être une raison pour celle-ci, de venir contraindre les salariés faisant des efforts complémentaires, à ne pas se voir rétribuer les heures supplémentaires effectuées ! **C'est d'une part inacceptable et d'autre part, la CFDT rappelle à la direction** : que les dispositions concernant les heures supplémentaires sont encadrées par le code du travail, dans l'accord d'entreprise sur l'organisation et la durée du temps de travail signée par la direction et la CFDT.

De même que la direction ne peut pas se dédouaner : d'expliquer, de sensibiliser et d'accompagner la hiérarchie sur les dispositions des accords d'entreprises en vigueur, qu'elles signent avec les organisations syndicales !



DES RÉPONSES À VOS INTERROGATIONS :

Depuis le début de la crise sanitaire, la CFDT accompagne les salariés, les demandeurs d'emplois, les élus et mandatés CFDT dans leurs missions. La FAQ Covid19 traite différentes thématiques liées à votre environnement de travail, vos droits dans cette situation particulière.

Vous retrouverez dans cette FAQ de nombreuses réponses sur les thématiques suivantes : les obligations de l'employeur, le télétravail, la rémunération, l'activité partielle. Mais aussi sur les fermetures d'entreprises, les licenciements...

> [POUR CONSULTER LA FAQ, SUIVEZ CE LIEN !](#)

> [POURQUOI ET COMMENT ADHERER A LA CFDT EN LIGNE ?](#)

FACE AU CORONAVIRUS VOUS N'ÊTES PAS SEUL-E-S



POINT SUR LES NÉGOCIATIONS EN COURS :

⇒ **Pas de signature de la CFDT sur l'avenant d'accord d'entreprise concernant nos collègues de l'itinérance !** En effet, les contreparties proposées par la direction ne compensaient pas la perte des acquis sociaux, que ce projet allait engendrer. Notamment sur la partie mensualisation des heures supplémentaires, qui aurait généré des pertes de salaires. Mais aussi sur les véhicules à participation, dont les montants demandés pour en bénéficier étaient tout simplement inacceptables ! Les salariés de l'itinérance conservent donc l'accord existant.



⇒ **Le télétravail :** grand sujet de cette année, la négociation est toujours en cours. Des avancées sont faites notamment en ce qui concerne le nombre de jours télétravail possible, qui devrait passer à 3 par semaine. Le forfait d'indemnisation est revu à la hausse. D'autres dispositions sont en cours de négociations. A ce stade rien n'est signé et rien n'est encore acquis. A suivre...

⇒ **L'astreinte :** une première réunion s'est déroulée début novembre. La CFDT a fait des propositions pour avancer sur ce dossier et notamment tenter d'harmoniser des dispositions existantes, mais disparates. Le sujet de la rémunération des astreintes est complexe, car là aussi il y a des différences entre les salariés d'Experis et ceux issus des rachats d'entreprises. L'indemnisation de celle-ci est également un point crucial pour qu'enfin elles soient reconnues à leurs justes valeurs économiques.

⇒ **Salaires effectifs :** la CFDT demande à ce que la prime dite « MACRON » soit versée à l'ensemble des salariés. Mais ce n'est pas tout :

- augmentation de salaire de 2% notamment pour les bas salaires
- augmentation de la prise en charge des transports en commun de 50 à 75%
- égalité de traitement des tickets restaurants (8,50€ avec prise en charge de 5,10€) pour tous
- augmentation du budget des ASC.

Vous avez des questions, des suggestions ? vous avez besoin d'aide sur la compréhension de vos droits concernant ces accords d'entreprise ? N'hésitez pas à nous contacter.



ÉDITORIAL
Violences contre les femmes...



Le reconfinement s'accompagne d'une flambée des violences conjugales. Pour les victimes, c'est le scénario du pire qui se répète, un enfer à huis clos. Il faut le rappeler: les violences conjugales ne sont pas une affaire privée mais l'expression ultime des inégalités entre les femmes et les hommes. Soyons attentifs aux signaux de détresse dans notre entourage, notre environnement professionnel ou syndical, afin de briser le silence. À l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la CFDT lance une



TERRITOIRES
DES PLANS DE RELANCE TROP PEU CONCERTÉS

• LA DÉCLINAISON TERRITORIALE DU PLAN DE RELANCE PEINE À SE CONSTRUIRE DE MANIÈRE COLLECTIVE.
• LES ORGANISATIONS SYNDICALES SONT ENCORE TROP PEU ASSOCIÉES AUX DÉCISIONS.
• FACE À UNE CULTURE JACOBINE DE L'ÉTAT, LA CFDT VEUT FAIRE ENTENDRE SON EXPERTISE AU PLUS PRÉS DES TERRITOIRES.

BONNE LECTURE !

La CFDT met à disposition le magazine « syndicalisme hebdo » gratuitement en ligne, suite à la dernière période de reconfinement.

>>> [Accessible via ce lien \(au format PDF\)](#)