

NÉGOCIATIONS SUR LES SALAIRES (1)

La négociation de 2020 s'étant soldée par un désaccord unanime de la politique de rémunération d'Experis France et la non reconnaissance des efforts des salariés - **on peut espérer que cet exercice de 2021 n'en soit que plus positif et meilleur !**

Pour rappel voici le communiqué de la CFDT Experis à la direction de 2020 :

La tenue des négociations annuelles ne s'est pas faite de façon loyale car la direction de Proservia-EXPERIS FRANCE est venue avec une proposition finale lors de la première réunion de N.A.O. et qu'il n'y avait donc rien à négocier malgré ses dires d'étudier les demandes des organisations syndicales.

La direction a dit lors de la deuxième et dernière journée de négociation pour elle qu'elle avait étudié toutes les demandes et ne pouvait les satisfaire sans jamais préciser en quoi ces demandes ne pouvaient être satisfaites.

De plus la direction n'a pas répondu à la demande de la CFDT des statistiques par classification Syntec des modalités de travail de la convention collective BETIC liées aux Ingénieurs Cadres.

Tous ces éléments ne permettent pas à la CFDT de signer un accord voulu par la direction Proservia-EXPERISFRANCE.

LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE L'ENTREPRISE :

Les politiques salariales d'Experis France ont **des effets individuels et collectifs**. Cela concerne le temps de travail, le pouvoir d'achat, la santé au travail et sa prise en charge (mutuelle), la politique de formation. La cohésion sociale ou le « chacun pour soi » passe par cette politique menée par la direction et sans réel consensus depuis des années.

1) L'individualisation des rémunérations passe par 2 modalités principales :

Des augmentations individuelles dont les salariés ne bénéficient pas forcément chaque année. Elles sont attribuées sur des critères individualismes et pouvant découler d'une décision arbitraire ou discrétionnaire. **Pendant combien de temps est-il acceptable de ne pas avoir d'augmentation ?**

En période de faible inflation (ce n'est pas le cas actuellement) ça peut paraître supportable un temps, mais **cela n'empêche pas le ressenti négatif envers l'entreprise, la hiérarchie**, c'est une forme de brimade et de dévalorisation du salarié, de son travail et de ses investissements.

Les effets de bords peuvent aller du simple désintéressement, d'un travail de subsistance, de jalousie et de défiance entre collègues, au bore-out, burn-out, démission pour quelques dizaines d'euros en plus par mois trouvés chez un autre employeur. Mais aussi une **dévalorisation de l'image de l'entreprise dans les échanges intra et extra-entreprise que le salarié peut avoir.** Inutile de s'attarder sur le taux de turnover record de l'entreprise, qui plafonne bien au delà de celui de la concurrence. C'est plus de 700 salariés quittant l'entreprise chaque année !



NÉGOCIATIONS SUR LES SALAIRES (2)

C'est ainsi que le travail devient un bien consommable, l'inexistence de culture d'entreprise n'y aidant pas !

Voir son pouvoir d'achat diminuer tous les ans par les effets de l'inflation, n'est pas acceptable et entraîne inévitablement une rotation des salariés plus importantes en termes d'embauches et de départ. Le taux de turnover et alors subit par l'entreprise du fait de sa politique salariale.

Qui plus est, les éventuelles augmentations générales étant inexistantes depuis des années, ne peuvent venir compenser cette perte financière pour les salariés.

La CFDT revendique qu'après 2 années sans augmentation, le ou la salarié.e bénéficie lors de la troisième année, d'une augmentation individuelle moyenne de sa catégorie.

2) La part variable de la rémunération

La prévisibilité pour les salariés de pouvoir se positionner sur une part variable est une difficulté à gérer. En effet pour les plus bas salaires, et avec 100% de dépenses contraintes, la rémunération variable n'est pas « un plus » mais **une part de risque**, même si celle-ci apporte un supplément pécunier, elle est soumise à la temporalité aléatoire de son versement mensuel.

Cette part variable tend à augmenter depuis quelques années chez Experis, quand au nombre de salarié pouvant la toucher. L'individualisation forte des critères de rémunérations (les objectifs, les SLA, les KPI...), peuvent générer l'effet inverse à celui escompté : à savoir une augmentation du stress individuel, du collectif et pouvant engendrer des situations de RPS (objectif du collectif). Cette concurrence entre les salariés, c'est potentiellement un risque d'isolement et de démotivation des groupes ou de l'individu ne pouvant suivre ou s'adapter à cause de contrainte de compétences, de handicap ou familiales.

La CFDT demande à la direction L'ouverture d'une négociation sur l'intéressement pour 2022, étant donné que l'entreprise à renouer avec les résultats. Elle a remboursé une part de la dette envers le groupe Manpower, à hauteur de plusieurs millions d'euros cette année.

N'oublions pas que le dispositif exceptionnel dit « prime MACRON », peut être versée entre le 1er juin 2021 et le 31 mars 2022. Elle est exonérée d'impôt, de cotisations et contributions sociales, dans la limite de 1.000 euros. Pour les entreprises ayant mis en place un accord d'intéressement, la limite est portée à 2.000 euros. Elle doit être encadré par un accord d'entreprise ou l'engagement unilatéral de l'employeur.

Nous demandons à la direction de se positionner officiellement sur ce dispositif reconduit en 2021.



L'employeur est responsable des conditions de travail et de vie des salariés : le stress exprimé est légitime et doit être pris au sérieux ! Plus d'informations [en suivant ce lien \(CFDT Cadres\).](#)

POINT SUR LES ACCORDS D'ENTREPRISE :

Accord frais professionnels : la CFDT n'est pas signataire de l'accord sur les frais professionnels. En effet, comme nous vous l'avons exposé lors du dernier tract, la limite fixée à 30km pour déclencher le remboursement kilométrique pour l'utilisation de son véhicule personnel doit être revue et ce depuis plusieurs années. Un compromis aurait pu être accepté par la direction, en abaissant ce seuil de 30 km. Ce que nous étions prêt à négocier. La direction a refusé !

Nous déplorons que dans l'entreprise, certains salariés puissent bénéficier de véhicule de service à participation et à forte valeur ajoutée (prise en charge des frais sans limitations kilométriques).

Comme nous vous l'avons fait remarquer, la charge financière concernant les déplacements professionnels des salariés concernés par **ce seuil de déclenchement, se révèle importante et peut se chiffrer à plus de 150 € par mois en frais de carburant.** Ce qui n'est pas négligeable sur des bas salaires et sur une année.

Accord sur la mobilité durable : la CFDT est signataire de l'accord mobilités durables compte tenu de sa courte durée. C'est une première approche du sujet que nous saluons avec le souhait d'un accord plus ambitieux. **Cependant, il devra être amélioré à l'aune de cette première année** et des nouvelles contraintes qui pourront se présenter.

Il sera primordial pour son renouvellement à fin 2022, que la partie inexistante à ce jour qui concerne l'empreinte / bilan carbone de l'entreprise ([suivre ce lien](#)), soit au préalable analysée et chiffrée. Des actions de compensations devront être entreprises.

Accord sur la participation : la CFDT est signataire, **cependant nous déplorons** que la direction reste sur la formule légale qui grève fortement l'obtention d'une somme à répartir pour la redistribution aux salariés. Un calcul dérogatoire à la participation **serait plus à l'image du travail collectif effectué par les salariés d'Experis France.**

Nous avons également alerté la direction sur le fait, que les différentes primes individuelles existantes dans l'entreprise, au-delà de la « récompense personnelle », peuvent être mal perçues. En effet, l'ensemble des salariés ne peuvent percevoir de telles primes et cela génère de la frustration, de l'incompréhension et de la différence de traitement, alors que sur un même travail donné (CDS et clientèle par exemple), certains sont valorisés par l'intermédiaire de ces primes et d'autres ne le sont pas.

La participation et l'intéressement, sont l'un des leviers pour **qu'enfin l'ensemble des salariés**

puisse percevoir une reconnaissance pécuniaire sur l'investissement et le travail réalisé dans le redressement de la filiale du groupe Manpower mais aussi de sa notoriété.

Le contexte concurrentiel et économique actuel, génère des tensions au niveau du recrutement, des postes à pourvoir mais aussi au niveau du turnover de l'entreprise, les éléments de rémunération sont des leviers non négligeables et à considérer dans le recrutement, la fidélisation des salariés.

Nous avons échangé avec le DG d'Experis en septembre dernier sur ces sujets et nous attendons une issue convenable à ces requêtes pour 2022.

Accord sur la GEPP : la CFDT renouvelle sa signature, après un parcours de négociation consistant. L'accord met en place de nouveaux droits, notamment sur le CPF, la VAE et la reconversion professionnelle ainsi que le bilan professionnelle.

Cependant, nous serons d'une extrême vigilance quant aux prises en compte de la loi climat récemment promulguée. Experis France devra tenir ses engagements pour modifier l'accord le temps venu et intégrer la nouvelle réglementation, notamment prendre en compte les enjeux de la transition écologique.

Accord sur l'astreinte : la CFDT signe, l'accord vient encadrer ce dispositif d'astreinte dans l'entreprise, qui auparavant ne l'avait jamais été que par une note de service.

