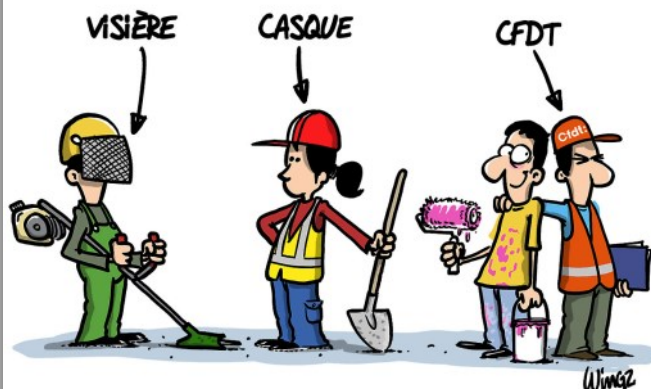


## RPS : UN ACCORD SANS PRÉALABLE !

L'accord sur les **Risques Psycho-Sociaux (RPS)** proposé et discuté avec la direction et tel qu'il fut soumis à signature ne permet pas à la CFDT d'Experis France d'y adhérer. En effet :

- ⇒ Un état des lieux initial n'a jamais été réalisé. Bien que la CFDT Experis en eût fait la demande à plusieurs reprises, et bien que la direction sociale ait pu le mettre en place à son initiative depuis longtemps. Il faudra donc attendre un an (deux ans ?) avant de pouvoir adapter le questionnaire SAPIN (très bon outil) à Experis France, du fait de l'application de l'accord sans ce préalable nécessaire ?!...
- ⇒ L'accord ne contient pas de dispositif de réaction immédiate et contraignante en cas de détection de RPS à traiter, il renvoie simplement aux dispositifs existants (CSSCT).
- ⇒ La formulation de l'accord laisse paraître beaucoup de conditionnel. Si certaines formulations (« pourra », « devra » ...) ont été amendées pendant les négociations, le ton de l'accord demeure trop peu contraignant.

### VOS ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE :



**Vous pensez être victime de harcèlement ?  
Contactez-nous !**

**« Pour ces raisons, le CFDT Experis estime que l'accord tel quel ne permet pas suffisamment l'implication de l'entreprise (Syndicats / Direction) dans la prévention des Risques Psycho-Sociaux et ne signe pas l'accord en l'état. »**



## INTÉRESSEMENT, DÉBUT DES NEGOCIATIONS DE L'ACCORD :

La CFDT d'Experis France a initié une négociation avec la direction pour obtenir une prime d'intéressement à l'ensemble des salarié.e.s.

La demande officielle fut envoyée par notre [fédération F3C CFDT](#) fin 2021. Une première réunion s'est tenue ce mois-ci avec la direction et les autres organisations syndicales (OS), une seconde est prévue en juin.

Un accord d'intéressement peut prévoir plusieurs modalités pour la distribution de cette prime et à ce sujet votre avis nous intéresse. **Nous vous proposons 4 possibilités pour le versement de cette prime :**

1. Soit une prime équivalente pour chaque salarié.e.s
2. Soit une prime en fonction du salaire brut (sans les primes)
3. Soit une prime en fonction du temps de présence
4. Un panachage est possible par exemple 60 % même somme (part fixe) et 40% en fonction du salaire (part variable)

 [Cliquez ici pour répondre au sondage avant le 15 juin ! Un retour des résultats sera réalisé.](#)