

RÉMUNERATION : DES SALARIÉS AU DÉSESPOIR !

Une crise inflationniste sans précédent depuis quarante ans, des salaires faibles et pour beaucoup inférieur à la moyenne de notre secteur professionnel et des moyennes conventionnelles. **Un mécontentement important, un taux de turnover élevé chez les salariés d'Experis France**, un raz-le-bol de travailler pour des miettes, de désespérer, de subir des fins de mois difficiles ! La seule porte de sortie pour beaucoup : **être actif sur la recherche d'emploi pour rebondir au niveau du salaire, des avantages sociaux, et ainsi démissionner rapidement pour trouver mieux chez la concurrence !**



La direction D'Experis France doit : « Acter une revalorisation salariale pour tous.tes ! ». Et ce n'est pas tout : il faut des mesures touchant l'ensemble des salariés pour améliorer leur pouvoir de vivre dignement de leur travail ! **STOP** à la discrimination salariale de la rémunération uniquement au mérite !

REVENDICTIONS DE LA CFDT EXPERIS FRANCE :

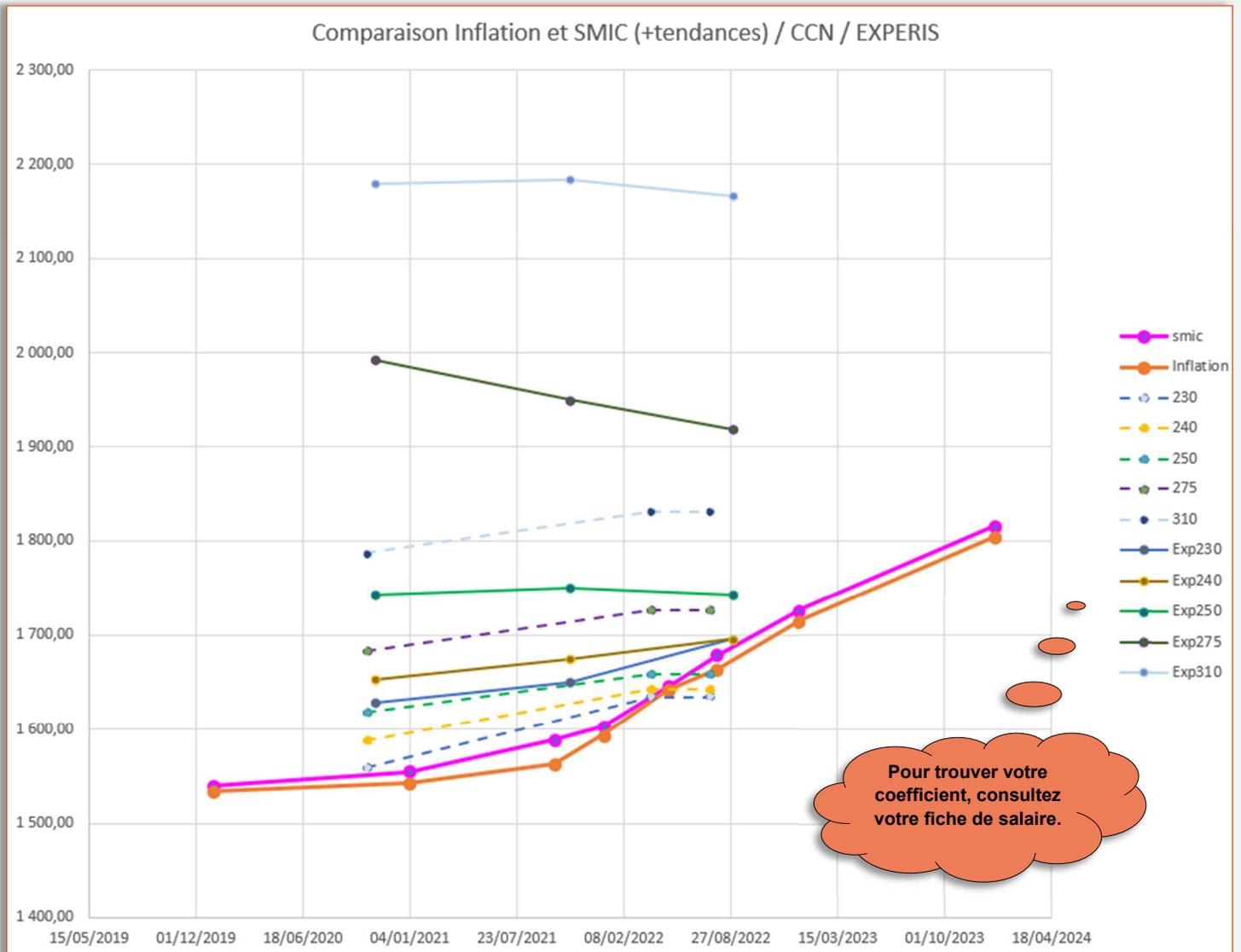
Les propositions de la CFDT Experis pour les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires):

- ⇒ **À cause du plafond des 30kms** bloquant le déclenchement des indemnités kilométriques (accord frais professionnels), cette mesure injuste engendre un coût non négligeable pour les salariés se déplaçant avec leurs véhicules personnels et n'ayant pas d'autres choix de moyens de transport. **Nous revendiquons le retrait de ce plafond kilométrique.**
- ⇒ **Valeur du titre restaurant**, augmentation de **30 cts de la part employeur**. Cependant, nous émettons une réserve quant à l'acceptation des salariés d'être prélevé de 20 cts en plus comme l'a proposée la direction, cela sera-t-il bien perçu ?
- ⇒ **« La direction » propose le café gratuit dans les CDS**, c'est une mesure équitable par rapport aux agences qui en bénéficiaient. **Il serait bien de prévoir une mesure pour les salariés**, notamment ceux qui ne sont pas en CDS ni en agence.
- ⇒ **Indemnité télétravail** : nous revendiquons une **forte revalorisation**. L'inflation doit être prise en compte (prix des énergies : gaz - électricité).
- ⇒ **Mutuelle** : l'entreprise doit faire un effort par rapport à sa prise en charge, nous revendiquons une **prise en charge de 80% au lieu de 66,4% actuellement.**
- ⇒ **Augmentation générale** : Nous revendiquons que les augmentations ne soient **pas inférieures à 60€ brut**. Nous revendiquons une augmentation générale pour tous.tes de 60€ à minima ! L'augmentation de l'enveloppe par l'entreprise permettra à la direction d'attribuer des augmentations au mérite conséquentes ! **(Inflation alimentation à fin 2022 : 11,7% ! Enveloppe NAO de la direction : 2,8% cherchez l'erreur !!!).**
- ⇒ **Congés d'ancienneté** : nous revendiquons **des journées de congés en plus**. Maintenir le premier jour complémentaire à 3 ans, ensuite enchaîner par pallier de 4 années.
- ⇒ **Accord rémunération** : nous revendiquons l'ouverture de **négociations sur les rémunérations** (grilles salariales, primes, égalité de rémunérations F/H).
- ⇒ **ASC** : nous revendiquons une augmentation du budget des ASC. La direction s'y était engagée en 2020 par l'intermédiaire de l'ancien DG, **nous souhaitons que cela se concrétise enfin cette année.**

IMPACT DE L'INFLATION SUR VOS SALAIRES :

On peut voir sur ce graphique que **SMIC et inflation sont souvent confondus**, dans la mesure où le SMIC (salariés ETAM) est automatiquement ajusté (jusqu'à trimestriellement) sur l'inflation (à la hausse uniquement bien sûr).

On voit bien le point d'inflexion de la courbe de l'inflation en novembre 2021, qui provoque ce vaste changement.



Les lignes en tiret représentent les évolutions de la grille des coefficients de la CCN (Convention Collective Nationale). La présente application datait du 16/10/2020, cela a été renégocié par les partenaires sociaux, fixé à nouveau le 31/3/2022 et appliqué (extension de l'accord) le 18/07/2022. Suite à l'explosion de l'inflation, les OS salariales ont demandé une renégociation, ce qui a été refusé par les OS patronales.

On voit bien que les coefficients les plus bas, qui historiquement s'étaient avec le même pourcentage de changement sur la grille d'une négociation sur l'autre, ont été resserrés en 2022 (et le coefficient le plus vieux a été supprimé et fusionné dans le 1er coefficient, le 230), les autres conservant leur espacement.

Les 3 premiers coefficients (230, 240 et 250) ont été rattrapés par l'inflation dès la conclusion de l'évolution (avenant de CCN), donc tous les personnels embauchés au minimum de ces coefficients sont désormais au SMIC. Le 4ème coefficient, le 275, sera rattrapé par le SMIC fin 2022, et le suivant, le 310, dans un an. (Source des données des dernières NAO de l'entreprise)

IMPACT DE L'INFLATION SUR VOS SALAIRES :

Il y avait traditionnellement des écarts d'environ 2% entre les minimas pour l'échelon 1 (coeff. 230, 240 et 250), puis 5 à 7% entre chaque minima pour les échelons 2 et 3 (le reste des coefficients). Cette situation crée un précédent, avec **un halo de coefficients (les échelons 1, bientôt le début de l'échelon 2) sous ou au niveau du SMIC**. Ces minima n'ont donc plus vraiment d'intérêt, au moins pour les 5 premiers.

Beaucoup plus inquiétant, la tendance des médianes des salaires pour ces coefficients (qui représentent environ la moitié de l'effectif) chez Experis France : alors que pour les coefficients 230 et 240 la MEDIANE (50% de l'effectif en-dessous, 50% au-dessus) est rattrapée par le SMIC, non seulement la médiane du coefficient suivant, **le 250, le sera en décembre 2022, mais la tendance des médianes des coefficients 250 - qui pourrait rattraper le SMIC dans un an - et surtout 275 (ainsi même que celle du suivant, le 310) sont clairement ... à la baisse !!** Ce qui signifie que les salaires de ces coefficient se recentrent année après année vers une rémunération plus faible, incitant les salarié.e.s à quitter l'entreprise, **ce qui mécaniquement engendre un taux de Turnover important depuis des années !!!**

La CFDT Experis France revendique notre propre grille de salaire via un accord d'entreprise qui nous permettent de pallier l'immobilisme des OS patronales, et pour laquelle nous serons les mieux à même de participer à son élaboration, tant du point de vue des critères de nos métiers que des implications de nos évolutions internes (avec la GEPP) et la satisfaction du client.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Être adhérente.e à la CFDT, c'est bien sûr **bénéficier de tout le réseau et de l'expertise des militants CFDT** pour me conseiller et m'accompagner, m'aider et me guider dans mon parcours professionnel (conditions de travail, formation, mutation, rémunération, conflit, etc.).

Être adhérente.e à la CFDT, c'est **donner du poids à mon syndicat dans les négociations et concertations avec le patronat et l'état** pour défendre le droit de tous les salarié.e.s, ainsi que dans les branches professionnelles où se négocient les conventions collectives.

Être adhérente.e à la CFDT, **c'est aussi** avoir accès à une offre de services personnalisée et multicanale, d'assurances, de publications, de formations, d'accompagnements, etc., qui sont inclus dans le prix de mon adhésion.

Devenez adhérent.e CFDT ! Rejoignez nos équipes CFDT Experis France, pour que l'on puisse ensemble continuer à faire avancer nos droits sociaux, nos avantages. Pour qu'ensemble nous continuions à défendre les intérêt de nos collègues, les accompagner.

Contactez-nous pour échanger sur le sujet : cfdt-experisfrance@experisfrance.fr

