

3ème réunion de négociations - Intégration SEIT au sein de SEF Accord sur le temps de travail & rémunérations (Hors périmètre FSR - Techniciens d'interventions)

Les avancées depuis la 1^{ère} réunion

Temps Partiels

La direction propose la création d'un « groupe fermé » pour que les salariés SEIT en Temps Partiel 4 jours par semaine sans RTT puissent continuer à travailler dans ce format, qui sera valable seulement sur le poste actuel.

A la prochaine prise de poste du salarié, ce format disparaîtra au profit des formats standardisés au niveau groupe avec l'accord socle du 19 juillet 2023 de mise en conformité avec la nouvelle convention collective de la métallurgie. (Par exemple un temps partiel 80% payé 80% mais avec prorata de JRTT).

Dans tous les cas la direction garantit un maintien de salaire avec un delta compensé sur salaire de base.

- ⇒ Les élus demandent aussi de pouvoir conserver l'intégralité des jours de pont et d'ANC pour ses salariés sans JRTT.

STIP et SIP pour les OATAMs

Tout d'abord, les salariés qui ont un métier ne permettant pas chez SEF de bénéficier d'une part variable de rémunération (STIP), pourront conserver leur STIP par le biais là aussi d'un groupe fermé.

Le % cible sera gelé et ne pourra pas évoluer avec l'enveloppe des AI.

Pour les salariés OATAMs avec un % cible STIP ou SIP impacté par la non prise en compte chez SEF du montant annuel de la prime d'ancienneté dans le calcul, la différence sera compensée dans le salaire de base au 1^{er} janvier 2025. (Nouvelle formule de la prime d'ancienneté avec la NCCM au 1^{er} janvier 2024).



Le cadre de l'accord négocié actuellement est dit de « transition » et donc limité dans le temps pour un maximum de 36 mois. Pour que ces mesures de « groupes fermés » survivent à cet accord, la direction devra prévoir un accord dit de « substitution » avec les élus SEIT mais aussi SEF ! **Quand ?**

Intéressement & Participation

Pour l'intéressement/part. 2024 sur l'exercice 2023, les accords actuels ne permettent pas en cas de transfert intra-groupe (mutation concertée) de profiter de la possibilité d'abondement de la direction. Il est nécessaire qu'un avenant à l'accord de groupe soit signé avant intégration en mars 2024, pour que tous les salariés ex-SEIT puissent placer sur le PEG avec abondement en mai 2024.

- ⇒ Ce serait l'occasion d'une véritable évolution pour tous les salariés du groupe qui demain changeront d'entité dans leur évolution professionnelle.

La direction s'est engagée à lancer rapidement cette négociation sur le Plan d'Epargne Groupe (PEG).

L'intéressement/participation de 2025 sur l'exercice 2024 nécessite également d'acter une clause dans notre accord de transition pour une intégration de la période janvier et février 2024 au sein de SEF pour prise en compte de 12 mois sur critères SEF au lieu de 10 mois.

Les points bloquants

Pour rappel, en sortie de réunion 2, la direction n'entendait plus raisonner en heures par an pour les OATAMs, mais bien en écart de jours entre SEIT et SEF (dépend de l'ancienneté de chacun sur les NC, règles différentes d'attribution chez SEF).

La proposition de valorisation pour les mensuels s'alignait sur les forfaits jours, avec un taux de 0,5% /jour en compensation sur le salaire de base.

Les élus expliquaient que le préjudice de dégradation de la qualité de vie au travail n'était pas valorisé, et demandaient une majoration pour un taux de 0,65% /jour à vendre.

En réunion 3, la direction propose de rester sur le même taux de 0,5%/jour, **avec attribution d'une prime « one shot » de 50€ par jour vendu, soit au maximum 550 € brut.**

Aussi, la direction propose la possibilité de vendre nos jours en 2 fois, moitié sur 2025 et moitié sur 2026 pour laisser de la souplesse dans l'organisation de nos quotidiens.

⇒ **Vos élus et l'ensemble des 4 organisations syndicales revendiquent une réelle compensation au titre du préjudice subi et valable sur du long terme, avec un taux de 0,65% /jour à vendre.** De plus, l'ensemble des élus a fait remarquer l'écart salarial défavorable entre SEIT et SEF, qui justifie à lui seul le besoin de valoriser correctement nos jours perdus.

⇒ Aussi, le calendrier proposé par la direction pour entamer les négociations du BLOC 2 (techniciens d'interventions SEIT et SEF) ne nous convient pas puisque les dates sont trop éloignées (mi-novembre).

Un état des lieux pour les FSR est nécessaire le plus tôt possible, et les OS demandent de l'intégrer lors de la réunion 4 du Bloc 1, le 26 octobre prochain.

D'autres sujets ne sont pas encore bordés tels que les changements de forfaits pour les cadres avec la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie, passage pour certains aux forfaits Heures.

Également, la définition de futurs délégués de proximité avec quels moyens, et les différentes demandes liées à la fermeture de notre CSE SEIT.



C'est avec l'aide de TOUS que nous nous ferons entendre !
Revenez auprès de vos élus pour partager vos positions.

➔ **PROCHAINE REUNION LE 26 OCTOBRE 2023**