

Feuille de route





Pourquoi partager une feuille de route ?

Ce document matérialise les ambitions que nous projetons de mettre en oeuvre au cours de notre mandat. Il ne s'agit pas de "paroles en l'air", mais bien d'objectifs que nous nous donnons et que nous porterons collectivement devant la direction.

Validés par vos suffrages, ces objectifs seront de véritables appuis pour les orientations que nous entendons donner au CSE et également pour nourrir les négociations des futurs accords d'entreprises.

Cette feuille de route, vous permettra, grâce à la transparence qui la caractérise, d'être en capacité d'interpeller aussi bien vos représentants, que la direction, aux vues des résultats obtenus ou des potentiels refus de la direction.

Ⓢommaire

| | |
|-----------|---|
| P. | Fiches |
| 4 | Des candidats prennent la parole |
| 8 | 1. Le télétravail c'est oui mais... |
| 10 | 2. Compter ses heures c'est pour se les faire payer |
| 12 | 3. Respect de la vie privée |
| 14 | 4. Revendiquer des augmentations générales |
| 16 | 5. Reconnaissance d'une grille de classification salariale et rédaction d'une GPEC pro-emplois |
| 18 | 6. De nouveaux droits pour exercer sa parentalité |
| 20 | 7. Des oeuvres véritablement sociales |
| 22 | 8. De la communication au dialogue |
| 24 | 9. Une liste représentative |

Des candidats prennent la parole.

« Chaque engagement commence de la même manière. Au milieu des plaintes, des causeries et des discussions théoriques, on se dit : il faudra bien agir.

Un mandaté –au-delà d'un représentant–, c'est celui qui, dans l'action, résume les aspirations collectives. C'est ce que j'ai tenté de faire en tant que délégué syndical et c'est ce que je souhaite continuer à faire.

Je suis convaincu que cette liste, saura porter la défense de nos conquits sociaux et en construire de nouveaux. »

● **Paul**

« Je travaille comme ETAM au sein d'AREP depuis 8 ans au Pôle Travaux.

Je souhaite que ma voix soit entendue pour les ETAM – Femmes et Hommes – désirant être accompagnés, soutenus et représentés par la CGT.

Je suis une femme engagée et je compte bien me faire entendre pour la défense des salariés. »

● **Pascale**

« Après avoir vu naître AREP en 1997, je voudrais vous dire simplement l'honneur qui est le mien d'être quelques années plus tard, aux cotés d'une nouvelle génération militante déterminée à accompagner l'entreprise dans une trajectoire sociale ambitieuse. »

● **Pascal**

« Je suis représentante syndicale CGT au CSE depuis plus d'un an et reste persuadée que l'engagement dans l'entreprise a un sens et est conforme à mes valeurs sociales et écologique : j'ai donc souhaité me présenter sur la liste CGT pour y apporter mes idées et que toutes les générations d'AREP soit présentes au CSE. »

● **Lise**

« En cette période où la vie privée de chacun est exposée, où l'économie cherche encore sa place face à la réalité écologique. Je rejoins la liste CGT qui fait preuve d'engagement et où le citoyen est au centre. »

● **Abdellatif**

« Parce qu'il n'y a pas de progrès écologique sans progrès social, je participe à ces transitions. »

● **Frédéric**

« Voter, c'est faire entendre sa voix. Voter pour la liste CGT, c'est donner à sa voix le pouvoir d'être entendue. »

● **Kaltoum**

« Attaché à Arep et à son avenir, tout autant qu'à son collectif et à la nécessité d'un dialogue social honnête et constructif, j'ai rejoint cette liste pour la qualité de sa dynamique et de ses ambitions progressistes. AREP ambitionne de devenir un modèle d'éco-responsabilité ? Très bien. Nous allons œuvrer pour qu'elle devienne également exemplaire au niveau social. »

● **Nils**

« Les salariés dans leur diversité ont besoin d'une voix forte et unie, qui représente et protège leurs intérêts et les acquis sociaux, plus particulièrement dans cette période si trouble. »

● **Anna**

« Nous travaillons dans une entreprise qui œuvre pour la conception d'équipements et d'espaces destinés à améliorer le quotidien du plus grand nombre.

Pour exercer nos métiers au mieux, il me semble essentiel de prendre soin de nos vies quotidiennes.

Si je souhaite m'engager sur cette liste CGT, auprès d'une équipe expérimentée et motivée, c'est pour être à l'écoute des difficultés et des remarques des salariés du groupe, pour les relayer et les défendre devant la direction. C'est pour faire en sorte que l'éthique et les valeurs sociales que nous portons, se reflètent dans la politique de l'entreprise (politique salariale, égalité femme-homme, activités proposées par le CSE...). »

● **Thomas**

« A contre sens, plutôt qu'à contre cœur. »

● **Marie**

« Au sein d'AREP, les IRP m'apparaissent comme un formidable organe pour tisser de nouveaux liens. Dans nos sociétés où l'individualisme est de plus en plus prégnant, où nous sommes de plus en plus isolés les uns des autres, il est vital de créer, renforcer des liens partout où cela est possible. Mieux se connaître entre salariés qui exercent des métiers différents pour mieux comprendre les difficultés, les nécessités, les aspirations de tous et dans leur singularité.

Le deuxième champs d'action en tant qu'élu sera bien-sûr pour moi d'établir un dialogue constructif avec notre Direction ; mon objectif étant de préserver les acquis sociaux mais aussi d'en gagner d'autres qui profitent à tous, dans un principe d'équité et de justice. »

● Valérie

« Je voudrais dire à tous mes collègues qui ont subi une injustice dans leur travail et qui n'osent pas se battre ou se confier –qu'ils soient syndiqués ou pas– qu'ils peuvent compter sur nous.

Nous les entendrons. Nous ferons de notre mieux pour les aider. Je voudrais dire aussi aux seniors que je me battraï pour leurs droits qui sont aussi les miens. Contre toute discrimination possible... ou toute tentative de mise à l'écart.

Notre expérience est utile, le respect que l'on nous doit est le même pour tous les salariés. »

● Matteo

« Nos dirigeants doivent entendre que la stratégie EMC2B ne pourra être pleinement réalisée sans les avancées sociales, l'équité et l'éthique qui vont avec.

À travers la stratégie EMC2B, on nous fixe d'ambitueuses échéances à accomplir dans un prochain futur radieusement décarboné, tout en même temps qu'on persiste à maintenir certains de nos collègues dans une intolérable disparité de traitement et de considération.

Je fais confiance à la CGT pour défendre mes droits : voilà pourquoi je lui donne ma voix et mon soutien. »

● Bachir

«En me portant candidate sur la liste CGT, je souhaite porter la voix des salariés d'AREP GROUP, qu'ils soient entendus et défendus, pour le progrès social, l'égalité et la solidarité.»

● **Liza**

«Salarié d'AREP depuis 1999, dès 2000 j'ai été élu en tant que délégué du personnel et ai pris une part active au CHSCT. Nous étions alors peu nombreux à vouloir nous investir. Les temps changent, l'entreprise évolue, mais les défis restent les mêmes : défendre tous les salariés de l'entreprise, défendre l'égalité de traitement pour tous, veiller au respect de l'humain.

Après de la CGT AREP, j'ai trouvé une écoute attentive et surtout un appui efficace. Par conviction, par fidélité, je me présente de nouveau sur la liste CGT car je suis intimement persuadé que c'est la seule centrale syndicale capable de faire bouger les lignes et susceptible réellement de nous défendre. »

● **Jean**

1

Le télétravail
c'est

OUI
MAIS...



Nos revendications

Remboursement de tous les frais de télétravail

Les frais engagés personnellement par le salarié en télétravail doivent être pris en compte et payés par l'entreprise, qu'il s'agisse des frais de téléphonie et internet (installation fibre, forfaits, dépassements...), des frais d'électricité ou de chauffage, de la location de surfaces pour le télétravail (ex. espaces de co-working), des frais liés à l'utilisation éventuelle d'un véhicule personnel, etc.

Pas de télétravail forcé. Le volontariat doit rester la règle

Il ne peut pas être imposé au salarié qui n'opterait pas pour ce mode d'organisation. Seuls les salariés volontaires peuvent être placés en situation de télétravail.

Il doit y avoir des critères clairs et objectifs pour y prétendre liés à la nature des tâches à accomplir, pas question que ce soit le fait du prince et que cela devienne pour l'employeur un outil de chantage ou de « récompense » des salarié-es !

S'assurer que la capacité soit donnée à chaque salarié de remettre en cause son choix (réversibilité).

Durée du travail : ni flexibilité, ni journées à rallonge

Le salarié doit rester protégé par les textes légaux concernant la durée du travail, qu'elle soit quotidienne ou hebdomadaire ou qu'elle relève d'un temps de travail annualisé dans le cadre notamment du forfait jours. En dehors des horaires de travail, le droit à la déconnexion et à la vie privée doit être scrupuleusement préservé.

De bonnes conditions de travail

Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que les salariés disposent des outils téléphoniques et numériques adaptés à leur travail : ordinateur, mail, scan, logiciels... Une attention toute particulière doit être apportée à l'assistance technique dont doivent bénéficier les télétravailleurs. En tout état de cause, l'employeur doit veiller à ce que le salarié dispose d'un poste de travail ergonomique adapté à son activité (fournir un fauteuil ergonomique, par exemple). Les équipements doivent être remboursés par l'entreprise.

Fixer des limites

Hebdomadaires, mensuelles, annuelles et non reportables. Afin de conserver une pratique professionnelle compatible avec les exigences personnelles et préservant la vie sociale.

Maintien de nos espaces de travail : 1 salarié = 1 poste

Le télétravail ne remplace pas l'utilité sociale et productive de bureaux aménagés pour travailler (écrans adaptés au travail sur plans, etc.) et non pas seulement se réunir.

Les salariés doivent pouvoir être tous présents en même temps, afin d'éviter l'isolement lié aux "stratégies managériales", et garder le contact avec les collègues. Ils doivent pouvoir aussi avoir accès à un poste de travail équipé, sans avoir à se battre pour ne pas se retrouver sur un fauteuil ou un comptoir, comme cela se fait dans beaucoup d'entreprises ayant adopté le télétravail.



L'expérience de la crise COVID

L'expérience de la crise COVID-19 ne doit pas constituer le point de référencement du prochain accord. Dans plusieurs entreprises des négociations d'entreprises sont engagées pour pérenniser le télétravail, suite à cette première "expérience du COVID". Ces négociations font partie du calendrier de la direction d'AREP, qui souhaite rencontrer les délégués syndicaux cette fin d'année, pour une signature d'un accord en 2021.

D'un côté une partie des salariés se montre plutôt réceptive à cette nouvelle organisation du travail qui permet, à leurs yeux, d'échapper à certaines contraintes liées notamment aux conditions de transport, de logement et dans

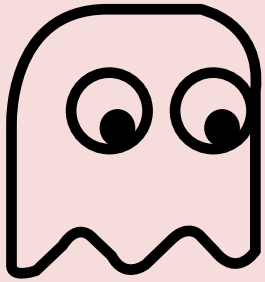
laquelle ils voient l'occasion de mieux concilier vie familiale et vie au travail. D'un autre côté, les employeurs peuvent aussi y trouver un intérêt en y voyant l'occasion de réduire certains coûts, notamment immobiliers et d'instaurer une plus grande flexibilité pour leurs salariés (impactant la vie professionnelle et la vie privée).

Nous devons extraire les négociations de ce contexte et remettre les conditions de travail au centre du télétravail. Nous n'oublions pas le refus, pendant la crise COVID, de la direction d'accompagner les salariés dans ce changement comme il se doit : en remboursant les frais de télétravail*. D'où nos revendications citées au-dessus.

* Après des mois de requêtes des DS et IRP, lors du CSE du 18/02/21, la direction a annoncé qu'à partir de début mars, les équipements bureau seront

remboursés à hauteur de 150 €. En votant CGT, donnons nous les moyens pour que ça ne soit qu'un premier pas vers une vraie prise en charge...

2



**Compter ses
heures, c'est**

pour se les

.....

faire payer

.....





Pourquoi compter ?

C'est dans un contexte d'accroissement récurrent du temps et de la charge de travail des cadres et des professions techniciennes que les outils numériques sont introduits et que la transformation numérique des entreprises s'opèrent. L'intensification du travail est une réalité qui se calcule !

L'impact du temps de travail sur la santé est démontré : par exemple, des études scientifiques montrent qu'au-delà de 55 heures de travail hebdomadaire, le risque de faire un AVC croît de 33 %.

Chaque heure doit donc être comptée. La question c'est comment les compte-t-on ? La direction n'a pas la même manière de compter que nous !



Ce que prévoit la loi

Durée maximum de travail journalier : 10 heures (Code du travail : L. 3121-18).

Durée hebdomadaire maximale : 48 heures sur une même semaine et 44 heures sur 12 semaines consécutives (Code du travail : L. 3121-20 et L. 3121-22).



Nos revendications :

- Le décompte de toutes les heures travaillées quel que soit le type de régime de travail
- L'inscription des heures supplémentaires pour les forfaits heures et leur paiement (stop à la dissimulation chronique des heures sup' !)
- Un encadrement strict des forfaits jours, et notamment :
 - > La limitation du forfait jours aux seuls cadres réellement autonomes.
 - > L'obligation d'un décompte réel du temps de travail.
 - > L'obligation de respecter les durées maximales de travail journalières (10h) et hebdomadaires (48h), avec la mise en place d'un dispositif d'alerte (suivi CSE mensuel) en cas de dépassement.
- Réévaluer les heures pour cesser de sous-évaluer le coût des études. C'est un cercle vicieux qui fait baisser les prix des prestations sur le marché et se traduit par une pression grandissante sur les salariés.
- Les représentants du personnels doivent avoir

accès à une copie du temps auto-déclarés par les salariés (akuiteo) et un bilan de ces données doit être présenté une à deux fois par an au CSE.

- La compensation consécutive au déplacement et au découchage doit faire l'objet d'un repos compensateur et/ou d'une majoration salariale.
- La mise en place de périodes de trêve des messageries professionnelles doivent correspondre aux périodes de repos des salariés. A la fin d'une journée de travail plus de : mails, messages vocaux, SMS, messagerie instantanée, notifications des réseaux sociaux, etc.



Comment vos représentants peuvent agir ?

- Par les négociations qui vont s'engager entre délégués syndicaux et direction sur le nouvel accord de temps de travail
- Par la mise en place d'un questionnaire réalisé par le CSE, pour permettre à chacun d'entre vous d'évaluer votre temps et votre charge de travail et ainsi participer à la création d'un dossier solide pour les négociations
- En cas de difficulté le CSE sera en capacité d'alerter la direction —si les outils lui sont donnés (cf. revendications)— puis, si nécessaire, l'inspection du travail en cas d'abus non sanctionné
- En dernier recours, les salariés auront la capacité de saisir leurs représentants du personnel en cas d'abus.

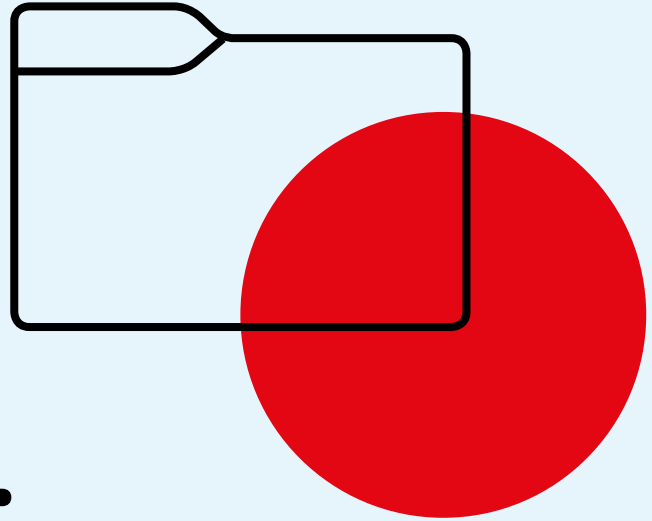


Alerte :

Mail symptomatique d'un responsable d'unité envoyé récemment à son équipe :

“ Je vous invite à renseigner vos temps dans AKUITEO WEB à la fin de chaque semaine, le vendredi en fin de journée. Pour rappel, AKUITEO considère qu'une journée fait 8 h (et 7h le vendredi), ce qui ne correspond pas à la réalité de nos vies, je vous l'accorde. Pour contourner la limite de l'outil, il faut saucissonner la journée en fonction du ratio de temps passé. Ex. vous faites une journée de 10 h, vous savez que vous avez passé 2.5 h sur une affaire, cela équivaut au quart de la journée, donc vous entrez 2 h dans AKUITEO. ”

3



Respect
de la vie,
PRIVÉE.



Être vigilant contre la surveillance des salariés et l'atteinte au droit à la vie privée

On a vu apparaître dans certaines entreprises ces dernières années des logiciels de décompte du temps, de captures d'écran aléatoires, d'enregistrement des frappes sur le clavier ou encore de contrôle des webcams des salariés.

Si ces extrémités ne semblent pas être d'actualité à AREP :

- la direction des ressources humaines a néanmoins confirmé (lors d'un CSE de Parvis en 2020) avoir regardé le **niveau de connectivité au VPN** pendant le confinement pour estimer le niveau de productivité en télétravail
- Le proxy installé sur les ordinateurs des salariés permet d'accéder à l'ensemble de l'**historique de navigation** des salariés
- Teams relève des **données diverses sur notre utilisation de l'ordinateur y compris en dehors de l'application**, parmi lesquelles :
 - > Temps de travail individuel
 - > Temps de réponse à un mail
 - > Heures de connexion
 - > Appels passés : à qui, durée, etc.
 - > Activités multi-tâches et concentration pendant les réunion

i Pour en avoir un aperçu, aller sur : <https://myanalytics.microsoft.com/?v=focus> (il faut activer le tableau de bord pour voir ce qui apparaît)

■ | □ L'organisation du temps de travail doit permettre de concilier vie professionnelle et vie privée

Le constat :

- La **porosité croissante entre les deux vies** est une réalité : selon un étude de l'UGICT-CGT, 75 % des cadres utilisent sur leur temps libre leurs moyens numériques de communication pour des raisons professionnelles et 30 % des cadres ne déconnectent jamais
- La charge de travail en constante augmentation incite à la **gestion de la messagerie professionnelle la veille de la reprise du travail**
- L'**absence d'encadrement sur l'utilisation des outils** professionnels de communication encourage les dérives sur les temps de travail contractuels
- L'**immédiateté devient la norme** pour répondre aux demandes à tout instant

Nos propositions :

- Revendiquer de véritables **droits à la déconnexion**
- **Prévoir au retour des congés** (maternité, paternité, maladie, congés payés...), du temps durant lesquels le salarié est libéré et sa charge de travail pour

pouvoir se mettre à jour des changements intervenus durant son absence, de façon à éviter que les salariés ne soient obligés de recommencer à travailler durant leurs congés, ou surchargés à leur retour

- **Pour les télétravailleurs**, préciser dans un accord que les **plages horaires durant lesquelles ils peuvent être sollicités par l'employeur** (téléphone ou mail) ne peuvent avoir une durée supérieure à leur temps de travail.
- **Former les managers et les RH sur le droit à la déconnexion** et sur les leviers à utiliser pour réduire et optimiser le nombre de messages envoyés
- Donner le droit, pour tous les salariés ayant un travail autonome nécessitant de la concentration, d'être **durant au moins une demi-journée ou 10 % de leur temps de travail, non joignables** (sauf urgence ou astreinte).
- **S'assurer du respect de l'autonomie des salariés dans la réalisation et l'organisation de leur tâche**, en étant libre de travailler hors proxy.



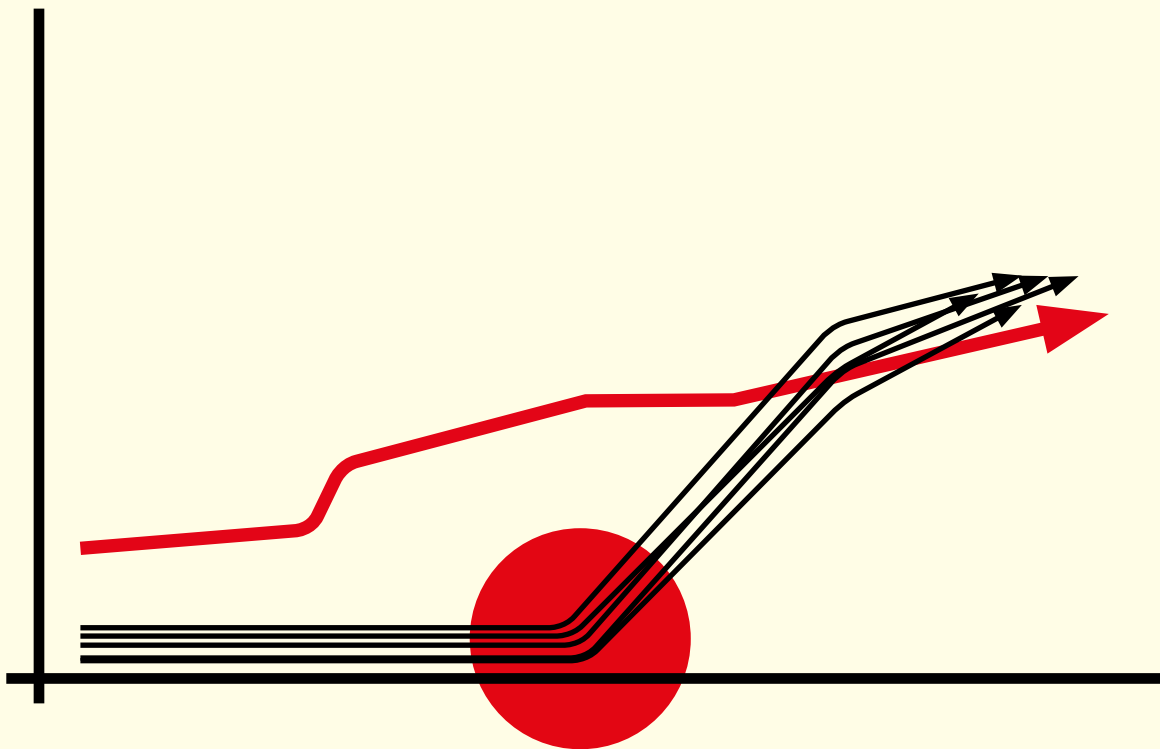
Revendiquer de véritables droits à la déconnexion

Par définition, le salarié demeure en situation de subordination par rapport à son employeur. **En aucun cas il ne doit s'agir de rendre le salarié responsable, à la place de son employeur, de son impossibilité de se déconnecter**, que ce soit à cause de sa charge de travail et/ou d'une organisation du travail défaillante par exemple, situations sur lesquelles le salarié n'a pas de prise en tant que subordonné.

C'est pourquoi nous revendiquons :

- La **mise en place de périodes de trêve des messageries professionnelles** (mails, messages vocaux, SMS, messagerie instantanée, notifications des réseaux sociaux, etc.) correspondant au moins aux périodes de repos des salariés. Par exemple, dans le cas de Volkswagen en Allemagne, cela prend la forme :
 - > d'une fermeture des serveurs de l'entreprise, entre 19 heures et 8 heures du matin ;
 - > de la programmation automatique d'un mail de réponse disant « je suis absent et prendrait connaissance de votre sollicitation durant mes horaires de travail ... », lorsque les salariés reçoivent un mail en dehors de leur temps de travail .
- La **mise en place d'un relai automatique, permettant d'assurer le transfert de l'information durant les congés**. Par exemple, à l'image de ce qui se passe à Daimler en Allemagne, la destruction automatique des mails reçus par les salariés durant leurs congés, et l'envoi à l'expéditeur d'un mail indiquant la personne à contacter et/ou la date de retour du salarié.

4



Requêter des
augmentations
générales.



Pourquoi revendiquer de vraies augmentations générales ?

1. Pour rattraper le marché

i Un mythe bien répandu court les couloirs : "nous avons beaucoup d'avantages sociaux à AREP, ce qui expliquerait notre salaire bas par rapport au marché".

Une étude de septembre 2019 réalisée par le cabinet Deloitte (commandé par la direction qui en a ensuite présenté quelques résultats en CSE) montre le contraire. Elle étudie la rémunération totale et relève un fossé entre ce qui est pratiqué dans l'entreprise et le marché :

- Pour les salariés ex-Parvis:
 - > des salaires de base (salaires, primes d'ancienneté, et primes fixes) à **-24% en dessous de la médiane du marché et -22% pour la rémunération totale** (salaires de base, l'intéressement, la participation et le variable)
- Pour les salariés AREP :
 - > pour les non-cadres : des **salaires de base à -2% pour l'ingénierie et à -5% pour l'architecture. Et une rémunération totale à -6% pour l'ingénierie et à -5% pour l'architecture**
 - > pour les cadres des **salaires de base à -20% pour l'ingénierie et à -6% pour l'architecture Et une rémunération totale à -21% pour l'ingénierie et à -6% pour l'architecture.**

👏 Cette situation alarmante a été au centre des arguments des NAO 2020 (Négociations Annuelles Obligatoires) par les syndicats présents, pour obtenir de véritables augmentations générales. La direction a refusé d'entendre ces arguments ainsi que les nombreux autres démontrés.

A ce rythme, même en ayant 2% d'augmentation générale tous les ans, pour certains métiers il faudrait une dizaine d'année pour rattraper le marché. Or, ce calcul théorique ne prend pas en compte : l'inflation et les possibles évolutions sectorielles des salaires du marché. **Une telle position est intenable. La CGT met au centre de ses objectifs de faire entendre raison à la direction. Chacun des votes qui iront à la liste CGT seront autant de voix qui seront à la table lors des NAO 2021 et des années suivantes.**

2. Pour rattraper le retard par rapport à l'inflation

Sur l'année 2019, l'inflation a été de 1,1%. Sur l'année 2020, l'inflation moyenne est de 0.5%. Plus précisément, le coût de l'alimentation (le poste principal de dépenses de foyers, avec le logement) a augmenté de 2,5% en 2019, puis 1,9% en 2020.

Pour autant, la direction a refusé de pratiquer l'augmentation générale au motif qu'elle trouvait

l'augmentation individuelle plus juste (sachant que les organisations syndicales n'ont aucun moyen d'action sur ce type d'augmentations). **Si le système des augmentations individuelles est un système aussi juste que le prétend la direction, l'ensemble des salaires n'auraient-ils pas dû augmenter ("individuellement") d'au moins 1,1% en 2019 et d'au moins 0,5% en 2020 ?**

3. Comme remède au fort turn-over dans l'entreprise

Un salaire bien en dessous du marché et la stagnation salariale sont parmi les principales causes de turn-over en général. Or, **chez AREP, le taux de turn-over est élevé.** La direction des ressources humaines l'a reconnu plusieurs fois lors des NAO.

C'est aussi **une perte pour l'entreprise, puisqu'on y forme des jeunes salariés qui, au bout de 2 à 3 ans, partent pour un salaire plus élevé** (+22% de rémunération totale, c'est alléchant). Que faire pour remédier à cette situation ? Leur proposer une rémunération équivalente au marché. Comment ? En augmentant les salaires.



L'obtention d'un 13ème mois pour tous : une première victoire

Le 13ème mois ETAM avait été obtenu, pour mémoire à AREP, depuis 2008 (il y a 13 ans !).

La CGT a négocié avec conviction pendant des années et a réussi (avec une revendications commune aux deux CGT : AREP et Parvis) a obtenir la mise en place effective, d'un 13ème mois complet pour tous en 2021, en lieu et place de la "part variable de rémunération" par définition non certaine.

C'est une première victoire. Mais ca ne suffira pas à rattraper le retard qui se creuse avec le marché.

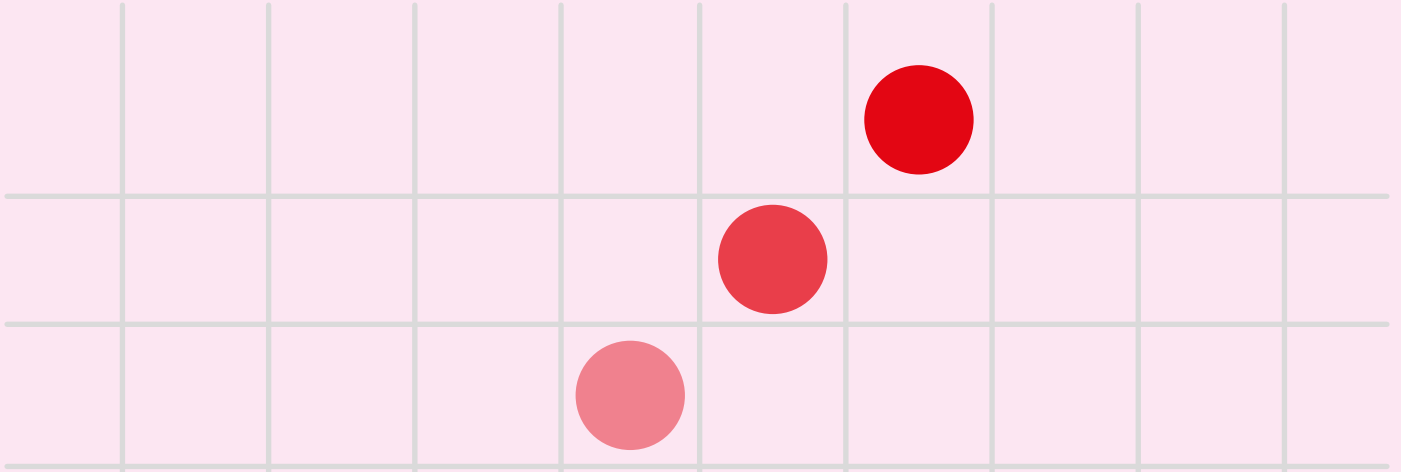


Que peut faire le CSE ?

Au delà de son rôle en tant que liste syndicale :

- Le CSE peut lancer des expertises sur les rémunérations des salariés et les mettre au service des Délégués Syndicaux qui pourront les utiliser lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)
- Le CSE peut aussi lancer des questionnaires auprès des salariés pour quantifier les injustices et identifier tout ceux qui n'ont pas eu le droit à de véritables augmentations depuis des années.
- En dernier recours, les salariés auront la capacité de saisir leurs représentants du personnel pour que ceux-ci les accompagne dans leurs demandes.

5



**Reconnaissance d'une
grille de
classification
salariale
et rédaction d'une
GPEC pro-emplois**



L'importance d'une grille de classification salariale

i Qu'est ce qu'une grille de classification ?

Le système de classification structure la rémunération entre salariés et employeurs.

A travers elle, on peut lire la reconnaissance des compétences des salariés et les moyens de progresser qui leur sont offerts. En effet, **chaque salarié a sa propre expérience et possède une qualification qui est liée à son histoire.** Ainsi, la qualification est la somme de trois éléments : la formation initiale, la formation professionnelle et l'ancienneté.

Comment cela se traduit-il concrètement pour un salarié ? Un salarié sans formation initiale peut, au cours de sa carrière, acquérir une qualification identique à un salarié diplômé, quel que soit ce diplôme. **La qualification est individuelle, elle varie pour chaque salarié, augmente avec l'expérience et ne dépend pas du type de métier. A un niveau de qualification, on fait correspondre un indice arbitraire : la classification et les coefficients. Il y a une correspondance stricte entre qualification, classification et salaire.** Pour une juste reconnaissance individuelle, il faut des repères collectifs forts et transparents.

! Sans grille : tous les abus sont possibles.

On retrouve actuellement dans l'entreprise de nombreux salariés avec des divergences sur leur bulletin de paie, à classification et/ou expérience équivalente.

Pour lutter contre ces disparités, la reconnaissance d'une grille unique de classification salariale est indispensable.



La GPEC : un dispositif à recentrer sur la garantie de l'emploi

i Définition :

La GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) est un **dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** qui porte sur :

- La formation professionnelle
 - > Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle
 - > Les objectifs du plan de formation
- Les perspectives d'embauches
 - > Moyens de résorber la précarité du CDD au profit des CDI.
 - > Perspectives de recours : aux différents contrats de travail - au travail à temps partiel, aux stages et aux apprentissages
- L'information de la sous-traitance : modalités d'information des entreprises sous-traitantes, sur les orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

- Identifications des emplois impactés et/ou menacés : qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions technologiques, techniques et sociétales.
- Les mobilités hors projet de réduction d'effectifs : mobilité interne choisie, mobilité professionnelle ou géographique.

Nous le voyons la GPEC est un vaste sujet mais qui en synthèse touche à deux points majeurs : les emplois et l'évolution du parcours professionnel.



Attention :

Il faut savoir que la GPEC est le lieu de toutes les anticipations managériales, y compris, par exemple, les "départs négociés individuels ou collectifs" sous couvert d'incompatibilité des compétences de salariés avec les ambitions stratégiques de la direction.

Nous devons veiller à ce que la GPEC ne soit donc pas un accord de méthode qui permette la suppression d'emplois.

↻ Un recentrage de ce type de dispositif est possible.

La vision de la liste CGT AREP est que si une GPEC doit être lancée (la direction semble aller dans ce sens), **elle doit viser en priorité à maintenir et développer l'emploi (embauches, nouvelles compétences...) en CDI dans l'entreprise.**

Pour la CGT, la GPEC doit s'inscrire dans un cycle continu d'analyse de l'environnement de l'entreprise dans toutes ses composantes (salariés et métiers) et les interactions internes et externes à l'entreprise (économiques, réglementaires, technologiques...).

L'entreprise a l'ambition de devenir une référence en matière de construction durable et éco-responsable. Pour y parvenir, **des budgets importants pour la formation doivent être déployés pour accompagner les salariés dans ces mutations.**

L'accord GPEC devra faire l'objet d'une commission trimestrielle de suivi avec les organisations signataires et fera l'objet d'une information auprès des membres élus du CSE.



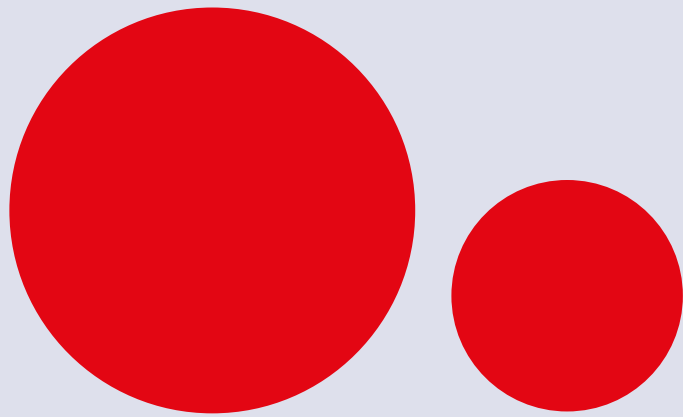
Lier GPEC et grille de classification salariale

Nous constatons tous que nos métiers évoluent au fil du temps. Mais si les métiers évoluent, nos qualifications doivent évoluer tout autant !

C'est pour cela qu'il faut accompagner le parcours professionnel de chaque salarié avec la GPEC comme outil de planification. Pour s'assurer que cette planification soit respectée et juste, il nous faut garantir une évolution de coefficient à intervalle régulier. Or, cet objectif n'est possible qu'à travers une grille de classification claire en capacité de garantir de véritables augmentations de salaires. La boucle est bouclée !

6

**De nouveaux droits
pour exercer sa
parentalité.**



Mieux indemniser le congé parental

La situation actuelle

Aujourd'hui, la rémunération du congé parental est faible : son montant forfaitaire de base est de 390€ !

Le problème

Cela incite d'autant moins les pères à prendre un congé parental qu'ils gagnent le plus souvent en général plus que la mère, de sorte qu'une prise du congé par cette dernière représente un manque à gagner moins important pour le ménage que si c'est le père qui cesse ou réduit son activité.

Notre proposition

Un autre type de calcul de la prestation, au bénéfice des pères comme des mères, pourrait être imaginé avec **une allocation forfaitaire de base à laquelle s'ajouterait un montant variable proportionnel au salaire antérieur à la cessation de l'activité**. Une entreprise progressiste devrait accepter de négocier un calcul plus avantageux.



Allonger la durée du congé de paternité

La situation actuelle

À partir du 1er juillet 2021, la durée du congé paternité double pour passer de 14 à **28 jours**. C'est un progrès.

L'indemnité journalière versée pendant ce congé est égale au gain journalier de base (salaire moins un taux forfaitaire de 21%) calculé sur les salaires des 3 mois précédant le congé, pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale (3 428,00 euros au 1er janvier 2019).

Le problème

30% des pères ne prennent pas leur congé de paternité. En effet, nous restons dans un contexte où il y a encore trop souvent des discours culpabilisateurs pour les pères qui le prennent.

Une entreprise progressiste et qui à cœur de prendre soin de l'équilibre vie privée/vie professionnelle ses salariés doit se donner comme objectif d'arriver à 100% de pères faisant valoir ce droit avec des mesures incitatives pour prendre ces congés.

Nos propositions

Nous voudrions aller plus loin et proposer à la direction :

- **maintien intégral du salaire pour le père**
- **allongement de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à 3 mois** (C'est le cas en Suède, et 4 mois en Norvège)

Rallonger le congés paternité et mieux le rémunérer peut permettre un meilleur partage des tâches parentales et domestiques.



Instaurer des autorisations d'absence de l'entreprise pour motif familial

La situation actuelle

Des autorisations d'absence peuvent être accordées, par les responsables d'unité, aux parents ayant la charge d'au moins un enfant.

La durée de ces autorisations est fixée à : **une fois les obligations hebdomadaires plus un jour** (proratise pour les salariés à temps partiel) ; multipliée par deux si le salarié assume seul la charge de l'enfant, ou que le conjoint est à la recherche d'un emploi ou qu'il n'a pas d'autorisations d'absence à ce titre.

Le problème

L'absence d'autorisations d'absence au-delà du minimum réglementaire (article L.3142-4 du code du travail portant sur un strict minimum : maladie d'un enfant, etc.) ce traduit à AREP par un encouragement des parents à prendre des RTT et des congés payés ou congés sans soldes, lorsque leur enfant est malade, par exemple.

Notre proposition

Nous souhaitons proposer **l'instauration des autorisations d'absence de l'entreprise pour motif familial avec maintien intégral du salaire**. Il peut s'agir par exemple : de congés de présence parentale, de jours enfants-malade, de temps pour accompagner sa conjointe enceinte à tous les examens médicaux obligatoires, pour l'acclimatation à la crèche, pour la rentrée des classes ou bien encore pour les rencontres parents-professeurs.



Droits aux aidants, sans dégradations des droits existants dans l'entreprise

La situation actuelle

Lorsqu'un aidant (proche s'occupant d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité) exerce son droit, il perd en nombre de jours de RTT, CP, tickets restaurant, primes vacances, etc. En effet, le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles ou collectives le prévoyant).

Le problème

La dégradation des droits existants dans l'entreprise pour les aidants peut être considéré comme **une forme de discrimination involontaire**.

Nos propositions

Nous souhaitons **proposer l'instauration du maintien, pour les aidants, de tous les droits** tels que les RTT, CP, tickets restaurant, primes vacances, etc. Si la loi ne prévoit pas cette rémunération, nous pensons pouvoir convaincre la direction de rémunérer ces jours de congés, à travers un accord collectif. 19

7

Des oeuvres véritablement sociales



Revendiquer une augmentation du budget C.E

- Nous souhaitons agir collectivement auprès de la direction afin que le 1% de la masse salariale brute (MSB) aujourd'hui attribué aux activités du CSE ne soit pas «un indépasseable». Nous revendiquerons donc auprès de la direction, la **mise en œuvre d'une augmentation progressive, pour plus d'activités et de meilleurs remboursements.**
- Nous revendiquons la **suppression du délai de carence pour l'accès oeuvres sociales**, avec un accès à tous dès l'embauche en CDD.
- Nous souhaitons proposer la mise en place d'un **quotient salarial pour orienter les activités sociales et culturelles vers les bas salaires et les familles.**

Développer de nouvelles activités éthiques et sociales :

- Organisation de voyages pour créer du lien entre les salariés :
 - > **Courts séjours accessible au plus grand nombre et aux budgets plus modestes.** Par exemple des weekends découverte (visite du familistère de Guise, stage déconnexion en forêt, circuit péniche, visite de ferme...)
 - > **Voyages sur le thème des alternatives dans le monde**, des villes en transition (Totnes et Bedzed / GB , Slowcities /Europe, ...)
 - > **Voyages à vélo**
- **Location d'appartement à prix réduit** pour favoriser les voyages en famille
- **Participation forfaitaire à l'achat de billets de voyages SNCF**, pour inciter les salariés d'Arep à prendre le train plutôt que l'avion ou la voiture, et rendre plus évidente la vocation de service public de la SNCF.
- **Journée de Noël autour du "zéro déchet"** (avec, par exemple, l'association *La Fabrique des Castors* qui propose d'animer des ateliers Do It Yourself axés sur la démarche zéro waste pour apprendre à faire par soi-même ses produits du quotidien)
- **EMC2B + S (Social)** : Promouvoir un réseau et des actions dans le cadre du mécénat de compétences afin de pouvoir donner de son temps de travail pour des projets à vocation sociale et/ou environnementale en lien avec nos savoir-faire (financement hors budget ASC)

Des oeuvres sociales au service de la Culture

- Faciliter l'accès aux cinémas de quartiers et l'activité sociale et éthique grâce au **Chèque Cinéma Universel** :
 - > Il permet de proposer des avantages culturels aux salariés où qu'ils résident : il est **accepté dans absolument tous les cinémas** en France.
 - > La commercialisation du CCU permet à l'Entraide d'accomplir sa mission sociale : **tous les bénéficiaires sont redistribués, sous forme d'actions sociales, vers les salariés du monde du cinéma et des spectacles.**
 - > L'Entraide **accompagne également d'autres associations à but non lucratif** dans leurs programmes d'accompagnement de personnes en difficulté.
- Faciliter l'accès aux **scènes des théâtres nationaux grâce à des chèques culture**
- **Achat de livres dans les librairies indépendantes grâce à des chèques culture**
- Remboursement d'**un abonnement presse**

Des idées de coup de pouce au quotidien

- **Chèque vert** : permettant d'accéder à un réseau de commerce équitable et de soutenir les commerçants, artisans, fabricants locaux fragilisés par la mondialisation.
- Bon d'achat pour consommer en **circuit court** (type *locavor* ou *la ruche qui dit oui*)
- Achat de **matériel locatif pour prêt aux salariés** (outils de bricolage ou jardinage, sono pour fêtes...)
- Mise en place de **service de prêt / dons d'habits d'enfant**
- Achat d'une **caméra thermique** à prêter pour sensibiliser à l'isolation de son propre logement
- Aide pour l'**équipement ou la réparation de vélos**
- **Aide condition de logement pour les plus bas salaire** (aide à l'achat/renouvellement/réparation d'une machine à laver ou d'un frigo, aide déménagement...)
- Aide pour payer du **soutien scolaire**

8

De la communication
~~à l'avis~~
~~à la causerie~~
~~à l'échange~~
~~à la conversation~~
au dialogue



On a besoin de vous
pour faire des choix

Un syndicat qui informe beaucoup

La CGT s'est toujours efforcée — cette dernière année en particulier — de **vous tenir informés sur l'actualité de l'entreprise en vous adressant divers tracts et communications.**

L'objectif de toutes ces communications a été **d'informer les salarié.e.s de ce qui se passe dans l'entreprise.** Mais c'est aussi une manière **d'engager** tout le monde dans la vie de l'entreprise.

Nous n'allons pas cesser de partager avec vous les biais de ces tracts, mais nous allons, en plus, ajouter **une newsletter mensuelle qui synthétise les activités du CSE et des négociations syndicales.**

• Prendre l'habitude de **joindre un lien** à la newsletter mensuelle du CSE, vers un **questionnaire de 3 à 5 questions et commentaires**, pour faciliter la remontée de situations compliquées.

Ecouter pour ouvrir le débat

• Prévoir des moments de discussions périodiques et/ou thématiques lors d'**AG ouvertes** (quelquefois virtuelles)

• **Page web ou portail sur laquelle/lequel les salarié.e.s pourront faire remonter des sujets/questions de manière anonyme.** Nous souhaitons expérimenter autour du concept d'Agora virtuelle. (Nous nous réservons le droit de reculer sur cette démarche, si cela devient trop compliqué à gérer)

Ecouter pour prendre des décisions partagées

• Proposer des **sondages périodiques** pour recueillir l'avis des salarié.e.s sur les futures actions, avis, décisions du CSE et **nourrir les positions** à tenir lors des négociations entre délégués syndicaux et la direction. Par exemple :

- > Rémunérations, intéressement, participation (dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires)
- > Télétravail (pour l'accord éponyme), flex office, droit à la déconnexion, etc.
- > ...

• Communiquer par des **tracts sur l'avancement** des négociations et sur leurs résultats.

• **Ce que nous voulons changer : l'enquête AMPLI** (réalisée par la société Great Place to work) **qui est non seulement incomplète, mais s'enlise dans une partialité dommageable.** Par des astuces statistiques et des questions ambivalentes, elle empêche toute critique des orientations prises par la direction, estompe les voix divergentes et fait reposer sur les managers de proximité, la charge d'apaiser les mécontentements.

• Nous prévoyons, par la mise en place de **sondages-alternatifs** (portés par le CSE) de **mettre aux débats les questions passées sous silence** (feuille de route de la présidence, échelle des rémunérations, positionnement éthique de l'entreprise...). **Débattons !**



... Pour porter votre voix

Les éléments que nous vous avons d'ores et déjà communiqués dans notre feuille de route ne pourront être véritablement mis en œuvre et/ou se concrétiser que s'ils sont nourris d'un **dialogue** avec chacun d'entre vous tout au long du mandat .

Votre voix doit remonter jusqu'à la direction. En votant, pour la liste CGT, vous lui donnez de la portée.

Un syndicat qui a besoin d'entendre ce que vous avez à dire...

La liste CGT souhaite aller au-delà de la communication et partout où c'est possible : **être à votre écoute pour faire remonter la voix de chacun.e** d'entre vous.

Ecouter pour échanger

• Instaurer **une permanence une fois par semaine**, pour échanger, répondre à vos questions, conseiller et accompagner. (En attendant un retour à la normale, nous envisageons de prévoir une double présence : sur site et sur une alternative indépendante à Teams, comme Jitsi)

BILAN À MI-MANDAT.
De l'importance d'aller au bout de son mandat, en pleine fusion... Et de ceux qui, comme la CFTD, décident d'abandonner.

Un rapport sur les sens d'un "mandat".
CNET, Centre National de Ressources Humaines et Sociétales.
Bilan. Charge pas l'ordinateur à qu'on l'écrit.
Afin de ne pas avoir une perception biaisée de son mandat, il est important de prendre de temps en temps un peu de recul.
Dans une entreprise, entendre des choses négatives est normal. Mais il est aussi normal d'être déçu par ce que l'on a accompli.
Fusion AREP-Villa, Paris, AREP: l'absence de son mandat, par son rôle syndical, est un enjeu majeur pour l'ensemble des représentants du personnel.

AREP PAPERS
AREP une société éthique "sur le papier"...

Après Prospères... ONEIDA
Les salariés ne sont pas des objets. Ce sont des personnes. Ce sont des êtres humains. Ce sont des personnes qui ont des vies, des familles, des amis, des passions. Ce sont des personnes qui ont des idées, des opinions, des convictions. Ce sont des personnes qui ont des droits. Ce sont des personnes qui ont des responsabilités. Ce sont des personnes qui ont des rêves. Ce sont des personnes qui ont des espoirs. Ce sont des personnes qui ont des rêves. Ce sont des personnes qui ont des espoirs.

PROSPÈRES DANS NOS AFFAIRES
Faire ou défaire ? Quel est que ces groupes de travail ?

Les salariés sont simples. On présente l'entreprise comme étant en grande difficulté, sans parler de la situation réelle. Pour la sauver et sauver les emplois, il faut faire des économies. On demande aux salariés de sacrifier leurs intérêts personnels pour le bien de l'entreprise. On leur demande de sacrifier leurs intérêts personnels pour le bien de l'entreprise. On leur demande de sacrifier leurs intérêts personnels pour le bien de l'entreprise.

TOUS DANS LA RUE LE 24 JANVIER POUR NOS RETRAITÉS !
Ni aménageable ni négociable, retrait de la réforme.

Tous en grève
Le 24 Janvier est une date qui a été proposée par les seniors sous le mandat des représentants du CSE, FO, FSJ, Solidaires, CFC-COC, UNED, UMR, etc. C'est une date qui a été proposée par les seniors sous le mandat des représentants du CSE, FO, FSJ, Solidaires, CFC-COC, UNED, UMR, etc.

9

Une liste représentative

Pourquoi nous accorder votre confiance ?

A l'occasion du renouvellement du CSE, La CGT se fait fort de vous proposer une liste qui affirme clairement un renouvellement de génération militante sans écarter pour autant l'accompagnement d'élu.e.s plus aguerris.

Fort.e.s de leurs engagements personnels et de leurs pratiques de métiers diverses au sein d'AREP, c'est au service du collectif que nos candidat.e.s tiennent à s'engager, en se présentant à vos suffrages.

Notre entreprise est à un tournant de son histoire tant d'un point de vue de sa stratégie, que de son organisation.

Cette séquence singulière se doit d'être accompagnée d'un syndicalisme de propositions en capacité de défendre sans ambiguïtés les intérêts particuliers de chacun d'entre vous .

Voter pour la liste CGT AREP, c'est voter pour une liste revendicative.

ETAM



Abdellatif BOULARHCHA

Projeteur VRD
Territoires
Paris



Bachir DAOUD-BRIKCI

Auditeur interne
Ingénierie / CVC fluides
Paris



Sabine BENSIMON

Assistante d'unité
Conseil et programmation
Sophia Antipolis



Pascale NICOLAS

Assistante d'unité
Architecture / Travaux
Paris

CADRES



Paul PASQUIOU

Programmiste - ex-DS CGT Parvis
Conseil et programmation
Paris



Thomas HAMELIN

Programmiste
Conseil et programmation
Paris



Lise DUCHEMIN

Ingénieure
Ingénierie / Structures et façades
Paris



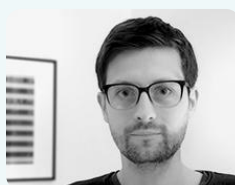
Anna KRAUZE

Architecte
Architecture / Studio E
Paris



Frédéric DHUMES

Ingénieur
Ingénierie / CVC fluides
Paris



Nils LE BOT

Architecte
Performance
Paris



Kaltoum AIT BOURHIM

Conductrice d'opération
Management de projet
Saint-Denis



Valérie MAURES

Architecte programmiste
Conseil et programmation
Paris



Edouard WALTHER

Ingénieur
Ingénierie / L'Hypercube
Paris



Robin DEGOBERT

Ingénieur
Ingénierie / Coordination
Paris



Liza LEPRETRE

Architecte
Architecture / Patrimoine
Paris



Marie DAGO

Architecte
Architecture / Studio A
Paris



Guenole ESPERN

Architecte
Architecture / Studio A
Paris



Philippe DUTHEIL POURADIER

Architecte
Architecture / Studio Matériel 1
Paris



Vanessa NEGRE

Conductrice d'opération
Management de projet
Paris



Delphine RADA

Architecte
Territoires / Espaces publics
Paris



Jean THEODORE

Architecte
Architecture / Studio Matériel 1
Paris



Khaled SERRAI

Ingénierie / Structures-façades
Ingénieur
Paris



Agathe COLIN DE VERDIERE

Programmiste
Conseil et programmation
Lyon



Sophie UNTERSINGER

Conductrice d'opération
Management de projet
Paris



Abdelilah TIZMI

Ingénieur Projeteur
Ingénierie / Structures-façades
Paris



Matteo PONIS

Conducteur d'opération
Management de projet
Paris



Hélène BARBIER

Programmiste
Conseil et programmation
Marseille



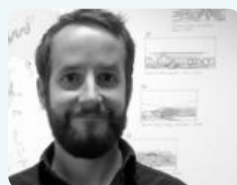
Joyce RADOM

Ingénieure
Ingénierie / Coordination
Paris



Thierry COULANGE

Architecte - Urbaniste
Gares régionales / Studio GS
Marseille



Yoann MAHRI

Programmiste
Conseil et programmation
Paris



Julia MANIVIT

Architecte
Architecture / Studio A
Paris



Maha SOUK RIFAI

Conductrice d'opération
Management de projet
Paris



Pascal PETIT

Designer - DS CGT AREP
Designlab
Paris



Cyrille HUGON

Architecte
Architecture / Studio D
Paris

