

Société ASERTEC
Mme Dominique BISAGA
Direction Générale

Saint-Denis, le 08 Décembre 2016

Remise en main propre

Objet : Présentation des revendications et propositions dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2016 pour les salariés ASERTEC.

« Les négociations 2016 se concluront le 15/12/2016 par une réunion qui actera des mesures prises pour 2017 notamment dans le domaine des salaires.

Cette année a été riche en changements pour notre entreprise avec un renouvellement quasi complet de la Direction et la mise en place de nouvelles politiques assimilables à un « plan de sauvetage ». On notera :

- La stricte limitation du recours à l'intérim qui aura tout de même coûté plus de 329 000 euros à l'entreprise dans l'année.
- Le recrutement d'un commercial dédié à ASERTEC.
- Des rentrées de contrats importants qui équilibrent de justesse les pertes de clients en cette fin d'année.

2017 s'annonce donc comme une étape importante pour notre entreprise : les économies drastique placeront assurément l'entreprise dans un résultat bénéficiaire mais seules la concrétisation de nouvelles rentrées commerciales assureront la pérennité des emplois.

Nos échanges avec la Direction sont de nature à nous rassurer sur sa volonté à développer notre entreprise, c'est dans ce contexte que nous réaffirmons notre position : les salariés ASERTEC sont la richesse de l'entreprise, leurs

compétences, leur expérience mais surtout leur bien-être sont un gage de prospérité.

A ce jour, 55% du personnel est présent dans l'entreprise depuis moins de 4 ans. Cette proportion que nous suivons de près, illustre deux phénomènes : d'une part la création d'une vingtaine de postes de travail en 2016 et d'autre part un turn-over important dans l'effectif qui peut traduire un certain manque d'attractivité de notre entreprise face à la concurrence.

Ce paramètre pousse à une augmentation des salaires à l'embauche qui crée au sein de l'entreprise des disparités importantes avec les salariés les plus anciens et provoque une distorsion de la grille salariale de l'entreprise.

Celle-ci sera donc au cœur de nos revendications : elle est la garantie du maintien d'un plancher salarial dans le respect des qualifications et des classifications du personnel. »

1. Revalorisation de la grille SYPEMI

La grille des salaires appliqués chez ASERTEC laisse entrevoir des écarts importants entre salariés au sein des catégories mises en place par le SYPEMI. La CGT propose pour 2017 une année « étape » qui marque la valorisation de l'ancienneté :

- Salariés présents dans l'entreprise depuis au moins 24 mois et maximum 48 mois, application des minima de la grille de transition basée sur une revalorisation de 5% de la grille SYPEMI 2006
- Salariés présents dans l'entreprise depuis plus de 48 mois : application de la grille SYPEMI, proposition CGT 2017 basée sur une revalorisation de 10% de la grille SYPEMI 2006 soit une augmentation annuelle de 1% depuis cette date.

Il est important de noter qu'il s'agit d'une proposition d'un minimum à appliquer. Dans bien des cas les salaires se situent au-dessus de ces minimums. L'objectif est donc de permettre une hausse des salaires les plus bas au sein d'une même catégorie, en prenant en compte l'ancienneté du salarié.

2. Augmentation de la valeur faciale des tickets restaurants

La revalorisation de la valeur faciale des tickets restaurants reste d'actualité et est une demande forte émanant des salariés.

Rappelant que l'employeur a la possibilité de financer des tickets restaurants à hauteur de 60 %, nous demandons la revalorisation suivante :

- ✓ **valeur faciale de 7,5 euros avec maintien de la part salariale à 3 euros**

3. Salariés « itinérants » : Valorisation de la super-polyvalence

Prenant en compte les spécificités de ces missions, La CGT plaide, à nouveau, pour une valorisation des postes itinérants. Nous restons persuadés qu'une réelle efficacité de ces secteurs passe par la motivation de son effectif face aux nombreuses contraintes auxquelles ils sont exposés.

Nous demandons la mise en place d'une prime mensuelle de **60 euros bruts** pour chaque salarié affecté aux services MSI et MTI au-delà de 3 mois d'ancienneté au poste.

4. Revalorisation de la prime d'habillement

Compte tenu de l'évolution des prix et des minima sociaux, nous renouvelons notre demande de porter la valeur de cette prime à :

- **2 euros bruts par jour effectivement travaillé.**

Nous rappelons que le montant de la prime d'habillement a été fixé en indemnisation du temps passé à se changer avant et après le travail. Il est donc logique que son montant soit réévalué chaque année.

5. Compensation de la hausse de tarif de la mutuelle cadre

Les salariés des collègues Cadres et Assimilés ont connu une forte augmentation du tarif de la mutuelle d'entreprise. A ce jour, si certains salariés ont pu bénéficier d'une augmentation de salaire qui a pu compenser la perte de pouvoir d'achat qui a découlé de cette décision unilatérale de l'employeur, il n'y a pas eu de mesure générale.

Pour compenser la perte sèche de pouvoir d'achat connue par les salariés Cadre et Assimilés, la CGT demande une revalorisation minimale à la perte engendrée.

6. Réduction de temps de travail pour les salariés âgés

A ce jour, 11 salariés sont âgés de + de 55 ans dans l'entreprise. Compte tenu de la pénibilité et de la diversité des missions confiées. Nous demandons à la Direction de tenir compte de l'âge des salariés au travers d'une réduction du temps de travail selon le calcul suivant :

- 1 heure par semaine à partir de 55 ans
- 1.5 heure par semaine à partir de 57 ans
- 2 heures par semaine à partir de 60 ans

Ces réductions sont cumulables, les modalités d'usage de ces aménagements horaires sont à déterminer au cours de la présente négociation.

7. Divers

- Mise en place d'entretiens de suivi de l'intégration à l'entreprise pour les salariés en situation de handicap, en présence de la RH et du responsable SAMSIC handicap : après 6 mois de présence dans l'entreprise puis à chaque changement d'affectation.
- Revalorisation de la prime d'astreinte de 10 %.
- Augmentation de la subvention pour les œuvres sociales du CE : 0.75% de la MS et 0.25% pour les FF.
- Prise en charge du dépassement du temps de trajet domicile-lieu de mission habituel, dans le cadre des missions d'itinérance et changement d'affectation : 40% du taux horaires.
- Maintien de la mutuelle pour les retraités au tarif entreprise : 1 an.
- Paiement à date fixe le 5 du mois.
- Impact vie privée/vie professionnelle : étude à réaliser auprès de l'encadrement
- Rendez-vous en juin 2017, selon les résultats économiques pour la mise en place de la prime de vacance SYPEMI.

Notre syndicat, principale force de proposition dans l'entreprise, actif, solidaire compte sur le soutien de tous les salariés pour faire avancer ces revendication.

**Pour la commission NAO/CGT 2016
Lionel ALCON
Délégué Syndical**