



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les
négociations
d'accords
d'entreprise
en cours, et
nos points de
vigilance pour
Néosoft
Services.

Nouvelles Syndicales - juin 2023

(retrouvez en vidéo sur <https://cfdt-neo-soft.fr>)

Avenants sur les accords d'entreprises existants

Avenant Accord Handicap (mai 2023)

Nous avons signé cet accord en 2021 pour 2021-2023. Avec cet avenant il concerne désormais Néosoft Digital (anciennement SOAT) et Néosoft Cyber Data (anciennement CONIX).

Avenant au Plan d'Épargne (mai 2023)

Il s'agit d'évolutions sur les versements de la participation vers la solution d'épargne que vous avez choisie. Cet avenant concerne :

- le FCPE (*nouveau*) : permet aux salariés de devenir actionnaires de Néosoft de manière indirecte. L'adhésion est libre et facultative.
La CFDT aurait aimé que Néosoft abonde sur les montants versés par les salariés. Mais il n'y a pas de caractère obligatoire au FCPE, donc nous n'avons pas bloqué cette proposition, et nous avons signé l'avenant.
- PERECOL (*évolution*) Transformation du PERCO actuel en Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Groupe (PERECOL). C'est du légal.

Télétravail : signalez-nous les dysfonctionnements

Il y a 7 mois, nous avons signé un accord sur le télétravail. Nous n'avons eu que des retours positifs sur son contenu.

En revanche, il a été relevé quelques dysfonctionnements dans son application (exemple : un manager imposait à un consultant d'être présent 1 jour/sem. en agence, alors qu'il pratiquait 2 jours/sem. de présentiel chez le client).

Tous les ans, nous avons la possibilité de réunir la commission paritaire (moitié direction, moitié élus) pour analyser ces dysfonctionnements.

N'hésitez pas à solliciter vos RH, votre CSE ou les élus CFDT F3C pour nous signaler les difficultés de mise en œuvre contact@cfdt-neo-soft.fr.

Négociation nouvel accord sur modalités de travail (en cours)

La négociation a démarré en novembre 2022, pour une mise en œuvre en 2024. La négociation étant longue, voici l'avancement :

La négociation "Attractivité et fidélisation des salariés", renommée "Valorisation et engagement", porte sur l'amélioration des conditions de travail.

Le périmètre du premier volet, après validation conjointe Direction et Délégués Syndicaux, concerne les éléments suivants :

- 1 jour d'ancienneté tous les 3 ans, avec maximum de 5 (actuellement nous avons un jour d'ancienneté tous les 5 ans, avec un maximum de 4).
- 1 jour pour enfant malade (actuellement nous n'en avons pas),
- possibilité de don de congés / RTT sur proches aidants/présence familiale : les salariés pourraient donc faire des dons de jours entre eux, quand un salarié doit aider un proche (par exemple un conjoint gravement malade).
- valorisation des seniors (permettre de réduire son temps de travail pour maintenir dans l'emploi, et transmettre par exemple à travers le mécénat de compétences).

Le périmètre du deuxième volet concerne la semaine de 4 jours / 4,5 jours (négociation sur ce point reportée à 2024).

Négociation accord GEPMM : un accord important (en cours)

Cet accord (durée de 3 ans) concerne le maintien en employabilité, la politique de formation, l'emploi des juniors et les seniors, l'alternance, la gestion des questions des inter-contrats.

Nos souhaits sont :

Publication :
CFDT-NSS-2302
Section CFDT F3C
Néo-Soft Services,
06/2023

Image mise à disposition
par la CFDT F3C



- Poursuite de la politique de formation. L'amélioration doit concerner les entretiens annuels : l'utilisation des "aires de mobilités" définies dans les "fiches métiers" est trop peu exploitée lors de ces entretiens, alors qu'elles pourraient servir à définir des parcours. Les propositions de formation doivent correspondre à un accompagnement et une proposition de plan de carrière par l'employeur.
- Continuer à progresser pour atteindre l'objectif légal de 5% de salariés en apprentissage.
- Sur les personnes en inter-contrat prolongé : favoriser la formation sur la période d'interco, les missions en télétravail complet pour des clients distants, proposer un "congé de mobilité" (c'est une rupture de contrat de travail douce) avant d'imposer une mobilité géographique sur les agences limitrophes.
- Sur l'intégration des juniors : la journée d'accueil à retravailler, ça ne devrait pas être un enchaînement de formations obligatoires; des CDI uniquement.
- Sur les seniors : emploi et maintien dans l'emploi des salariés âgés; mesures d'aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite.
- Pas de perte de revenu sur mobilités géographiques (de plus de 3 mois) : hôtel barème URSSAF, frais de déplacement, frais de garde, remboursement abonnement sport/loisirs.
- Pas de mobilité géographique imposée pour certains salariés (jeunes parents, proches aidant, fin de carrière...)

Retraite : merci à ceux qui se sont mobilisés

Même si la direction n'a pas fourni le nombre de grévistes (elle n'y est pas contrainte), nous savons que beaucoup de salariés se sont mobilisés, par la grève, la pétition, ou l'étude des propositions alternatives à cette réforme injuste.

Merci pour vos mobilisations.

Nous regrettons l'absence de dialogue du gouvernement.

Nous continuerons à relayer l'avancement des mobilisations (sur Teams Néosoft canal TM_CFDT F3C et site internet <https://cfdt-neo-soft.fr>).

Divers points de vue

Plus de femmes dans les fonctions dirigeantes

Avec la fin du CODIR (annoncée avec les modifs du programme de transformation), et dans lequel il y avait plusieurs collaboratrices, c'est le COMEX qui est désormais aux commandes. Et nous avons bien compté : il n'y a que 2 femmes. Comme nous le signalons déjà à la direction depuis plusieurs années, nous voulons plus de femmes dans les fonctions dirigeantes. Elles sont aussi compétentes que les hommes.

Expertise sur la situation financière de l'entreprise

Par décision du CSE Central du 16 mars, il a été décidé de ne pas faire d'expertise alors que la transformation est en cours. Elle est envisagée sur 2024.

Des sentinelles vertes dans l'entreprise

Nous partageons pleinement l'objectif d'améliorer le bilan environnemental de l'entreprise. Mais nous faisons le constat suivant :

- Des élus et certains salariés, sont personnellement impliqués dans ces enjeux climatiques. Et veulent participer davantage.
- La direction souhaiterait que les salariés s'impliquent sans attendre que la direction organise tout.

Aussi nous proposons que, via les futurs CSE (élections fin 2023 ou début 2024), un cadre soit fixé, pour que les salariés se sentent légitimes à contribuer à l'amélioration de nos pratiques. Mais il ne faut pas que ce soient des "donneurs de leçons", plutôt un groupe opérationnel de personnes qui aient des objectifs, du temps dédié, un suivi, un budget. Il s'agirait de commissions environnementales.

Votre contact CFDT F3C

Pour un syndicalisme constructif au sein de Néo-Soft Services, vous avez une section syndicale et 4 Délégués Syndicaux. Ils ont pour rôle de :

1. défendre les salariés de Néo-Soft Services.
2. suivre et négocier des accords d'entreprise.

N'hésitez pas à nous contacter : contact@cfdt-neo-soft.fr
(ou directement : contact-atlantique@cfdt-neo-soft.fr ; contact-sud@cfdt-neo-soft.fr ; contact-nordouest@cfdt-neo-soft.fr; contact-centreidf@cfdt-neo-soft.fr).

Teams Néosoft canal TM_CFDT F3C et site internet <https://cfdt-neo-soft.fr>