

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR 2016 :

6 revendications pour tous les salariés

VOS ÉLU-E-S



OLIVIER DUPONT
DÉLÉGUÉ SYNDICAL,
ÉLU CE & DP
odpontgenevois@infocomcgt.fr



JULIEN GICQUEL
RS AU CHSCT
ÉLU CE & DP
chsctcmm@gmail.com



PATRICK BERDAH
ÉLU CE & DP,
RESP. SECTION SYNDICALE
cgtfilpac@gmail.com



ALICIA PINOT
RS AU CE
aliciacgt@yahoo.fr



LÉTICIA SALTEL
ÉLUE DP
leticia.salte@logic-immo.com



LAËTICIA FASSEH
ÉLUE DP
laetitia.fasseh@logic-immo.com



DAVID CHAUMARAT
ÉLUE DP
david.chaumarat@logic-immo.com

NOUS SUIVRE

COURRIEL : cmm@infocomcgt.fr

SITE : <http://cmm.infocomcgt.fr>

YOUTUBE : <http://lc.cx/D8r>

FACEBOOK : <http://lc.cx/DQB>

Pour les 20 ans de Concept Multimédia, les revendications des salariés sont plus que jamais légitimes et justifiées. En effet, notre entreprise voit ses bénéfices progresser de 2,8 millions à 4,1 millions d'euros en un an (Source le Figaro du 28-07-15) soit la bagatelle de 6,9 millions d'euros rien que pour ces 2 dernières années. Selon un analyste financier, des perspectives encourageantes s'ouvrent pour notre filiale. La fin de Puissance 3 avec la commercialisation de LI devrait même dégager des marges encore plus importantes .

1

REVALORISER TOUS LES SALAIRES

D'après l'INSEE, l'inflation cumulée sur 20 ans s'établit à + de 30,5%. Nous réclamons donc une augmentation légitime de 20% des salaires fixes et un 13ème mois de l'ensemble des salariés de CMM. Nous réclamons également :

- POUR LES COMMERCIAUX :

- une prime mensuelle sur chiffre HT facturé web net à hauteur de 12%.

- la suppression de la terminologie « Élevage » et « Chasse ». En effet, le travail est le même que ce soit l'acquisition de nouveaux clients ou le suivi de clients qui est primordial pour fidéliser les annonceurs. Par conséquent, il doit être valorisé à la même hauteur.

- l'évolution du coefficient des salaires des chefs de publicité

- POUR LES ASSISTANTES COMMERCIALES :

La majorité des secrétaires commerciales veulent changer leur intitulé d'emploi par « assistante commerciale ».

Cette mesure simple n'engage aucun coût supplémentaire pour l'entreprise et permet de mieux valoriser leur fonction.

1

- Augmenter la prime mensuelle sur le délai d'encours

OBJECTIFS	PRIME DELAI ENCOURS
≤ 90%	50 €
≤ 95%	100 €
≤ 100%	150 €
≤ 105%	200 €
≤ 110%	250 €

2

- Revaloriser la prime sur le CA total de l'agence

OBJECTIFS	PRIME CA TOTAL AGENCE
≤ 90 %	75 €
>90 % à 100 %	100 €
>100 % à 110 %	200 €
> 110%	300 €

- POUR LES RESPONSABLES MERCHANDISERS:

- Créer un système de primes mensuelles de 100 à 300 euros (En dehors des primes exceptionnelles) pour les remotiver et de mieux les valoriser.

2 AUGMENTER LES TICKETS RESTAURANTS

- Revalorisation de la valeur faciale de tous les tickets restaurants de 3 euros. En moyenne un français dépense 9 € (cf comprendrechoisir) pour son repas du midi. On constate que 12,95 € est le prix moyen d'un menu au restaurant cf Le Point). Donc, nous demandons de passer de 6 € à 9 € le ticket restaurant.

3 ACCROITRE LE BUDGET DES OEUVRES SOCIALES

Pour rappel, le budget des œuvres sociales d'Adrexo représente 0,5% de la masse salariale (0,1% actuellement chez CMM). Nous avons réalisé une pétition qui a mobilisé 187 signataires. Cette demande légitime est toujours d'actualité et doit permettre de mettre en place des actions pour les salariés plus ambitieuses.

4 GOMMER LES INÉGALITÉS DE TRAITEMENT

INFO'COM CGT réclame depuis plusieurs années et réaffirme cette revendication :

- La suppression de la franchise de 3 jours lors des arrêts maladies pour les agents de maîtrise et employés.

- La subrogation durant l'arrêt maladie ou en cas d'accident du travail. (Avance de versements des indemnités par l'employeur)

Notre volonté est de supprimer ces inégalités de traitement entre cadre et non cadre à l'origine de tensions entre les salariés.

5 OUVRIR UNE VÉRITABLE GPEC

Concept Multimédia va connaître des mutations considérables dans les prochaines années. Il est donc de la responsabilité de notre entreprise de mettre en place une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cela signifie que l'employeur doit permettre à chaque salarié d'élaborer et de mettre en œuvre un projet d'évolution au sein de l'entreprise. Ces plans de formations ambitieux adaptés aux métiers de demain doivent permettre à tous d'éviter les futurs plans sociaux. Car un salarié bien formé, c'est avant tout un salarié bien protégé. Il est indispensable que ce dispositif se généralise à toutes les catégories de salariés et en priorité aux plus « fragiles » ou aux métiers qui vont évoluer ou malheureusement disparaître.

6 CRÉER UN POSTE DE DRH DEDIÉ À CMM

Le directeur des ressources humaines (DRH) doit être sous l'autorité du directeur général de CMM comme pour Carboat Média (La Centrale et Caradisiac) et l'ensemble des entreprises du groupe SIPA Ouest France. Aujourd'hui, les RH sont de simples prestataires de services qui dépendent de CIP, filiale de SPIR Communication. Nous sommes persuadés que les RH ne sont pas de simples fonctions supports comme les autres. En effet, pour nous, faire des économies sur cette fonction n'est plus acceptable. La création de ce poste permettrait d'être encore plus à l'écoute des salariés de CMM et des attentes de l'entreprise.

Dernières minutes.....

Les NAO seraient-elles qu'une parodie de négociation? Les premières réunions pourraient nous le faire penser. Comme vous le savez, les NAO (négociations annuelles obligatoires) sont encadrés par la loi. Plusieurs thèmes sont obligatoirement abordés comme les salaires, la durée et l'organisation de travail, mais aussi les mesures concernant l'égalité hommes/femmes au sein de l'entreprise. Mais

dans les faits, ces réunions sont devenues des rendez-vous obligatoires où les seules obligations de l'employeur sont de parler de tout sauf d'augmentation de salaires et d'amélioration de conditions de travail.

Dans ces conditions, notre syndicat va vous consulter pour connaître votre opinion et les actions envisageables si nous n'obtenions pas satisfaction. En effet, 20 ans sans

augmentation, des profits à la hausse, les salariés seraient dans l'incompréhension.

**POUR LES 20 ANS,
20% D'AUGMENTATION
C'est LOGIC**



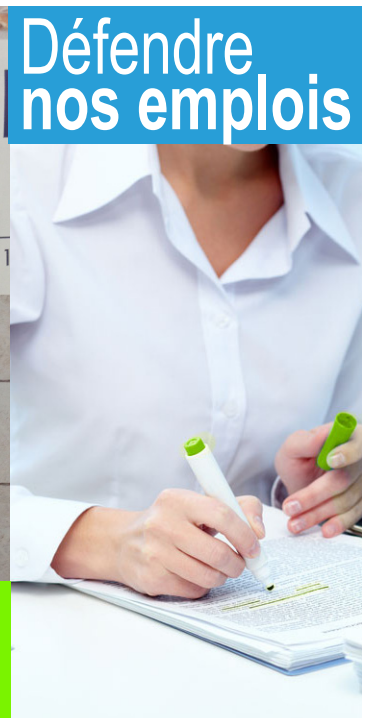
Se faire entendre



Améliorer nos conditions de travail



Construire un avenir



Défendre nos emplois