



# RDV en Assemblée générale mardi 21 janvier à 12h30 !

## Pistes de revendications à soumettre au vote pour les NAO

Ce document présente les revendications élaborées par différents groupes de travail issus des assemblées générales organisées par la CGT dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2024. Son objectif est de servir de base aux discussions et aux votes prévus lors de la prochaine assemblée générale, le 21 janvier 2025, à 12h30. Fruit d'un travail collectif de groupes de salariés, il ne prétend pas fournir une description exhaustive ou définitive des revendications, mais se veut un outil pour nourrir le débat. Seules les revendications adoptées à la majorité lors de cette assemblée seront portées par la délégation CGT à la réunion de NAO du 22 janvier 2025.

Pour chaque revendication, nous nous efforçons de présenter les principaux enjeux et impacts, notamment financiers. Toutefois, il est important de souligner que l'estimation de ces impacts est souvent complexe, car ils résultent de multiples interactions. Par exemple, le coût d'une revendication visant à réduire le temps de travail ne peut être évalué de manière strictement financière, car d'autres facteurs, tels que l'amélioration du bien-être des salariés ou la diminution des absences pour maladie, viennent nuancer cette estimation.

Ces impacts sont évalués à partir des informations fournies par l'entreprise et restent influencés par ses choix stratégiques et de gestion. Ainsi, l'état des comptes ou de la trésorerie à un instant donné reflète des décisions passées dont nous avons rarement une vision complète. Par ailleurs, pour évaluer correctement l'impact de certaines mesures, la mise en place d'un suivi précis et régulier serait nécessaire, notamment sur des aspects tels que l'accès à la formation, l'évolution professionnelle, le bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux (RPS). Actuellement et à notre connaissance, ces outils de suivi n'existent pas.

## Table des matières

Augmentation de salaire avec le principe d'une part d'augmentations générales.....	2
Reconnaissance salariale de l'expérience liée à la période de doctorat.....	4
Abrogation/modification de la clause de déplacement et plus généralement de tous les outils de pression/répression potentiels présents dans les contrats.....	5
Compte Épargne Temps (CET).....	7
Flexibilité temps de travail.....	8
Congés menstruels avec maintien de salaire.....	9
Congés enfant malade.....	9
Jours de TT exceptionnels posés librement.....	9
Forfait Mobilité Durable.....	10
Politique de formation.....	11

# Augmentation de salaire avec le principe d'une part d'augmentations générales

Sur la revendication des augmentations de salaire, la discussion porte notamment d'une part sur le montant total de l'enveloppe des augmentations et d'autre part sur le modèle de répartition de l'enveloppe totale entre les salariés.

## 1) Montant de l'enveloppe des augmentations de salaire

L'approche envisagée pour déterminer ce montant est d'estimer **d'une part le pourcentage d'augmentation nécessaire pour faire face à l'inflation** (maintien du pouvoir d'achat) et **d'autre part le pourcentage d'augmentation pour une réelle augmentation de salaire** (amélioration du pouvoir d'achat) en lien avec l'amélioration continue des compétences et de la productivité des salariés et la situation économique et financière de l'UES Magellium-Artal.

### **Pourcentage d'augmentation nécessaire pour faire face à l'inflation**

L'inflation cumulée sur les 3 dernières années (2022, 2023, 2024) est de 12,7% tandis que les augmentations cumulées chez Magellium-Artal sur la même période sont d'environ 9%. Sur 3 ans cela représente une perte de salaire réel (diminution du pouvoir d'achat) de 3,2%. Pour beaucoup c'est en réalité bien davantage car les plus bas salaires sont plus touchés par l'inflation (une proportion plus importante de leurs revenus est consacrée aux biens et services essentiels dont les prix augmentent généralement plus vite).

Par exemple pour un salarié à 39k€ brut annuel en 2021, son salaire 2024 devrait être de près de 44k€ en 2024 pour conserver le même niveau de vie face à l'inflation (sans augmentation réelle de salaire). Chez Magellium ce salarié est en moyenne passé à 42,5k€. Sur 3 ans, ce salarié a fait face à un manque à gagner de près de 2700€ net qui correspond à la dégradation de son pouvoir d'achat.

**Une base pour simplement "retrouver" le pouvoir d'achat de 2021 en 2025 serait 4,7% d'augmentation en 2025** (3,2% pour compenser l'inflation passée + 1,5% pour la prévision d'inflation 2025). **Avec cette base, le manque à gagner des 3 dernières années arrêterait de se creuser mais ne serait pour autant pas compensé** : une mesure de compensation peut être envisagée. Ces 4,7% représenteraient une enveloppe d'environ 850k€.

### **À propos de la répartition de la valeur ajoutée chez Magellium-Artal**

Ce manque à gagner sur les 3 dernières années, pour l'ensemble des salariés, peut être estimé à une économie de 1,5M€ (1,5 million d'euros) sur la masse salariale pour l'entreprise. Cette somme correspond à environ 13% des bénéfices nets cumulés de Magellium-Artal sur 3 ans (près de 12M€). Ces bénéfices annuels viennent notamment alimenter la trésorerie du groupe (pour aboutir en 2024 à une trésorerie de plus de 12M€ nette de dette) ou encore servent à payer chaque année des indemnités exceptionnelles à la présidence du groupe ou encore à rembourser jusqu'en 2027 les 3,7M€ de dette liés au versement de dividendes aux actionnaires du groupe en 2019.

**Les revendications votées en assemblée générale pour les augmentations de salaire des 2 dernières années, étaient tout à fait réalistes et raisonnables étant données les bénéfices dégagés par le groupe.** La consultation sur la situation économique et financière 2023/2024 montre **l'excellente santé financière de la société et des perspectives de chiffre d'affaires et de bénéfice records, fruits de l'investissement et du travail des salariés.**

**Pourcentage d'augmentation pour une réelle augmentation de salaire**

Au-delà d'une part d'augmentation discutée ci-dessus pour compenser les effets de l'inflation, il est question ici d'une part supplémentaire d'augmentation pour une réelle augmentation de salaire, en lien avec l'amélioration continue des compétences et de la productivité des salariés.

En prenant par exemple comme référence pour les discussions d'**une enveloppe globale d'augmentation de 7% (revendication CGT 2024)**, cela représenterait donc 4,7% pour "retrouver" le pouvoir d'achat de 2021 et 2,3% pour une augmentation réelle de salaire. Ces 7% d'augmentation représentent une augmentation de la masse salariale d'environ 1,2M€/an.

## 2) Modèle de répartition

### a. Augmentations générales vs. augmentations individuelles

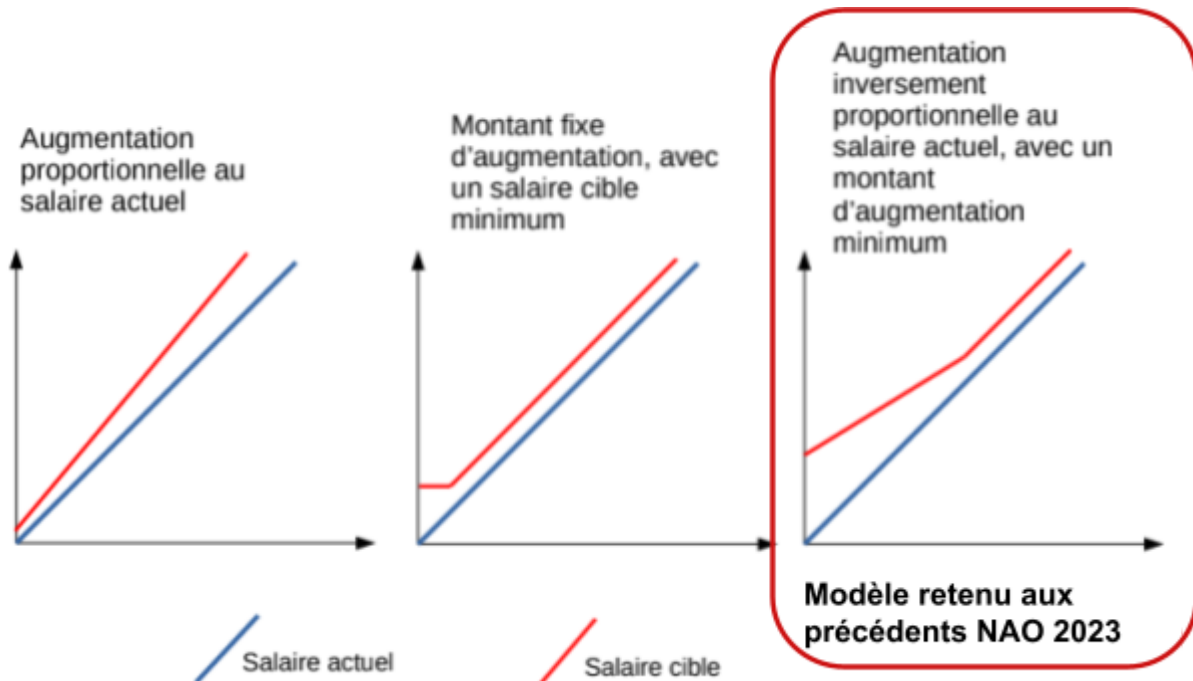
Lors des précédentes NAO, 80% des 80 salariés réunis en AG avaient voté la répartition du budget de 7% en deux enveloppes : 4% pour une augmentation générale et 3% pour les augmentations individuelles.

La part d'augmentation générale était notamment motivée par la recherche d'une solution au problème collectif qu'est l'inflation, afin de ne laisser personne de côté, en particulier les plus bas salaires. C'est une expression de solidarité entre les salariés et une volonté de se prémunir collectivement des effets de l'inflation. Les augmentations générales participent également à prévenir les risques psycho-sociaux en minimisant la pression liée au modèle discrétionnaire et arbitraire des augmentations individuelles qui tendent à mettre les salariés en concurrence et à individualiser leur rapport au travail.

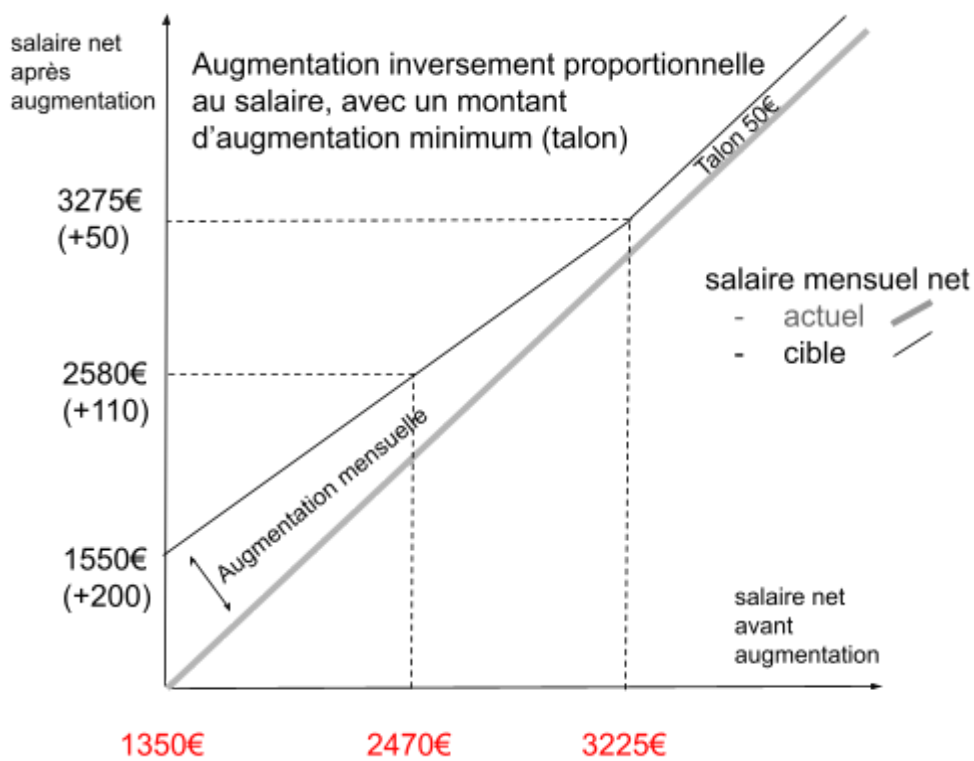
La part d'augmentations individuelles représentait une adaptation des salariés aux habitudes de la direction qui met régulièrement en avant le fait qu'elle est plutôt favorable aux augmentations individuelles.

### b. Modèle de répartition de l'enveloppe d'augmentation générale.

En supposant pour 2025 une enveloppe d'augmentation générale de 4,7% pour compenser l'inflation : comment répartir les 850k€ correspondants entre les salariés ? Lors des précédentes NAO, 3 modèles de répartition avaient été soumis au vote. C'est le 3e modèle qui avait été retenu à la majorité de 70% des salariés.



Le modèle de répartition une fois consolidé pour les précédents NAO considérait un minimum d'augmentation de 200€ net/mois pour les salariés au SMIC et de 50€ pour les plus hauts salaires. Pour 2025, l'enveloppe envisagée de 4,7% pour les augmentations générales devrait permettre d'atteindre des montants d'augmentation légèrement supérieurs à ceux du graphique suivant de 2024.



**Piste de revendications salariales inspirées des précédentes NAO qui pourront être amendées et soumises au vote en AG pour 2025 :**

**1. Budget global** d'augmentation de 7%

**2. Répartition augmentation générale vs. augmentations individuelles**

Le budget de 7% en deux enveloppes : 4,7% pour une augmentation générale et 2,3% pour les augmentations individuelles

**3. Modèle de répartition de l'enveloppe d'augmentation générale**

## Reconnaissance salariale de l'expérience liée à la période de doctorat

Parmi les salariés de l'entreprise, on compte plusieurs docteurs, et ce nombre ne cesse d'augmenter. De plus en plus de docteurs sont recherchés et embauchés, car leurs compétences scientifiques et techniques, acquises pendant leur doctorat, répondent aux besoins spécifiques des projets de l'entreprise. Ce diplôme apporte une expertise intéressante pour la boîte, associée à une capacité d'autonomie, de résolution de problèmes complexes et d'innovation, qui sont des atouts significatifs pour les équipes. Pourtant, les 3 années de doctorat ne sont pas reconnues comme une expérience professionnelle complète, ce qui crée une incohérence flagrante dans la valorisation des docteurs. Voici les points qui justifient cette reconnaissance :

- **Absence de règle écrite dans la Convention Collective Syntec** : Il n'existe en effet aucune clause explicite dans la Convention Collective Syntec. Par défaut, l'entreprise considère que les 3 années de thèse ne comptent que pour 1,5 ans d'expérience. Cette pratique est une interprétation arbitraire et doit être corrigée pour aligner la reconnaissance des docteurs sur leurs qualifications réelles.
- **Un besoin explicite de docteurs dans les fiches de poste** : Les fiches de poste montrent que les entreprises recherchent activement des profils ayant un diplôme de doctorat. Cela prouve que les compétences et les connaissances acquises pendant la thèse sont considérées comme indispensables pour occuper ces postes. Le doctorat n'est pas un diplôme académique standard, mais une formation technique approfondie qui prépare à la résolution de problématiques scientifiques et techniques concrètes.
- **La direction met en avant un modèle unique parmi les ESN**, fondé sur la maîtrise complète des chaînes de traitement, depuis la conception jusqu'à la production, tout en s'appuyant sur des compétences métier solides. Les docteurs contribuent de manière significative à ces compétences, grâce à leur capacité à conceptualiser des systèmes, résoudre des problématiques scientifiques et innover dans leurs domaines. Ne pas reconnaître les années de doctorat comme une expérience professionnelle à part entière apparaît donc en contradiction avec ce modèle, qui valorise pourtant leur expertise.
- **L'avantage économique du Crédit d'Impôt Recherche (CIR)** : Pour un docteur en premier CDI, grâce au CIR, l'entreprise bénéficie d'une réduction drastique du coût salarial pendant 2 ans. Par exemple, pour un salaire brut compris entre 37 000 € et 40 000 €, le coût réel pour l'entreprise est réduit d'environ 90% grâce aux avantages fiscaux du CIR, ce qui en fait une opportunité financière très avantageuse pour l'employeur. Autrement dit, pendant ces deux premières années, les docteurs ne coûtent quasiment rien à l'entreprise, mais leurs contributions restent essentielles à la réussite des projets. Cela justifie d'autant plus une reconnaissance salariale équitable.
- **Un besoin croissant de profils experts** : Magellium-Artal embauche de plus en plus de docteurs pour répondre à des besoins spécifiques dans des thématiques scientifiques et techniques. Les docteurs apportent des compétences indispensables, notamment en autonomie, expertise thématique, efficacité, gestion de projets complexes et innovants. Ces compétences sont directement liées à leur formation et expérience doctorales. Ne pas reconnaître leurs années de doctorat revient à dévaloriser ces contributions clés, alors même que leur demande sur le marché du travail augmente.

Cette reconnaissance est essentielle pour plusieurs raisons. Tout d'abord, c'est une question d'équité : les docteurs, avec leur diplôme et leur expertise, sont aujourd'hui moins bien rémunérés dans l'entreprise que des profils ingénieurs ayant le même nombre d'années d'expérience professionnelle, ce qui est injuste. Ensuite, pour une question de cohérence : l'entreprise se base largement sur les compétences des docteurs pour répondre à des problématiques complexes et développer le modèle unique dont elle se félicite. Elle doit donc reconnaître ces compétences de manière juste.

**Nous demandons que les 3 années de doctorat soient reconnues comme une expérience professionnelle complète, en cohérence avec les compétences apportées, les besoins explicités dans les fiches de poste, et les avantages fiscaux dont bénéficie l'entreprise. Cette reconnaissance doit s'accompagner d'une revalorisation salariale pour refléter les qualifications et l'impact direct des docteurs sur les projets et les résultats de l'entreprise.**

## Abrogation/modification de la clause de déplacement et plus généralement de tous les outils de pression/répression potentiels présents dans les contrats

Nos contrats contiennent des clauses qui instaurent un cadre flou permettant à la direction d'imposer des changements ou des contraintes au salarié, sans que celui-ci ait la possibilité de s'y opposer formellement. Ces clauses facilitent **la possibilité pour l'employeur de créer des situations à risque de RPS ou pouvant pousser à la faute, à la rupture conventionnelle ou à la démission.**

**La clause relative aux fonctions** donne à l'employeur une liberté totale pour redéfinir les missions du salarié selon les besoins de l'entreprise, sans contrepartie ni limite. Cette absence de cadre ouvre la voie à des modifications unilatérales des tâches, qui pourraient s'éloigner sensiblement des compétences initiales du salarié ou des conditions prévues lors de son embauche. Elle peut donc servir de levier pour inciter un salarié à accepter des conditions de travail qu'il aurait refusées dans un cadre plus défini.

*Exemple :*

Vous exercerez au sein de la société la fonction d'Ingénieur Etudes et Développement correspondant, par référence à la Classification des Ingénieurs et Cadres de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs Conseils, Sociétés de Conseils, à la qualification conventionnelle suivante :

- Statut : Cadre
- Position : 2.10
- Coefficient : 115

Vous devrez assumer l'ensemble des attributions et tâches afférentes à votre fonction.

Il est rappelé que les attributions inhérentes à votre fonction sont, par nature, évolutives ; en conséquence elles pourront vous être précisées à tout moment ou être modifiées chaque fois que nécessaire, en fonction notamment de l'évolution de la société, de son organisation, de ses besoins et des objectifs qu'elle poursuit.

**La clause de déplacement** introduit une obligation potentielle de déplacements fréquents et parfois longs, tant sur le territoire national qu'à l'étranger, sans cadre précis concernant la durée, la fréquence ou les conditions de ces déplacements. Cette absence de clarté laisse la porte ouverte à des exigences imprévisibles, rendant difficile pour le salarié de concilier ces déplacements avec ses contraintes personnelles ou familiales. En cas de refus, le salarié peut se voir confronté au "regret" exprimé par l'employeur de ne pas pouvoir lui confier cette mission, difficulté qu'il peut suggérer de résoudre par la signature d'une rupture conventionnelle.

*Exemple :*

Vous déclarez accepter par avance toute modification de votre lieu de travail justifiée par l'évolution de votre activité ou par l'organisation de la société et plus généralement nécessitée par l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise, et ce, sur l'ensemble du territoire français.

En outre, il est précisé que la nature même de vos fonctions implique que vous soyez amenée à effectuer des déplacements professionnels de courte comme de longue durée tant en France qu'à l'étranger.

Vous vous engagez à effectuer tous les déplacements professionnels nécessités par l'exercice de votre fonction.

**La clause sur le temps de travail** interdit les heures supplémentaires sans l'autorisation préalable de l'employeur. Toutefois, en cas de surcharge de travail, la responsabilité de gérer cette situation est transférée au salarié. Ce dernier se retrouve face à un dilemme : soit il ne parvient pas à accomplir ses tâches dans les délais impartis, ce qui peut nuire à sa performance perçue, soit il effectue des heures supplémentaires non déclarées, sans en informer son employeur et sans bénéficier d'une compensation. Cette situation illustre une inversion de la charge : au lieu d'imposer aux managers, et à l'entreprise en dernière instance, l'obligation de veiller à ce que la charge de travail reste raisonnable et conforme au contrat, elle fait peser sur le salarié le poids de gérer les conséquences d'une surcharge, souvent au détriment de ses droits et de son équilibre personnel. Cela revient à masquer le problème de surcharge structurelle qui peut exister dans l'entreprise, à qui bénéficie en dernière instance le travail exercé non rémunéré.

*Exemple :*

Vous vous engagez à ne pas effectuer d'heures supplémentaires au-delà de l'horaire défini ci-dessus, sans autorisation préalable et expresse de la société et à vous soumettre au système de contrôle actuel et futur des temps de travail imposés par la Direction.

**Propositions à soumettre au vote :**

- 1 - Amendement de contrat imposant la nécessité de l'accord du salarié (ou son droit de refus) pour toute évolution d'activité, de mission ou de projet(s)/client.**
- 2 - Amendement de contrat imposant la nécessité de l'accord du salarié (ou son droit de refus) pour tout déplacement ponctuel ou continu, changement de lieu de travail.**
- 3 - Amendement de contrat pour chaque salarié retirant la clause qui engage le salarié à ne pas effectuer d'heure supplémentaire sans autorisation préalable, et lui donnant la possibilité de demander la compensation de ces heures.**
- 4. À plus long terme, évaluation réaliste des plans de charge et des heures supplémentaires réellement effectuées par les salariés** afin d'identifier les sources structurelles de surcharge de travail et de mettre en place des mesures sociales et organisationnelles, ainsi que des politiques claires, pour garantir qu'aucune heure supplémentaire ne soit nécessaire à l'avenir.

## Compte Épargne Temps (CET)

Le principe du CET pensé dans le cadre de cette revendication est de permettre aux salariés d'épargner des jours de congés payés ou de RTT pour les utiliser plus tard (par exemple pour prolonger un congé parental, suivre une formation non rémunérée, prendre une retraite progressive ou anticipée etc.). Actuellement les régimes sont

différenciés entre Magellium et Artal. Chez Artal les salariés peuvent soit reporter des jours non-pris sans limites temps et de quantité, soit épargner leurs jours sur le PERECOL (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif) pour les monétiser plus tard. Chez Magellium seule la monétisation via le PERECOL est possible et les jours non-pris ou non-épargnés sont perdus, il n'est donc pas possible de reporter ses congés pour les récupérer plus tard en temps de repos. Pour rappel, le PERECOL présente un régime fiscal avantageux avec un abondement de 10% de l'entreprise sur les jours épargnés.

Le CET viendrait ainsi compléter le dispositif existant, le PERECOL (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif), d'une manière harmonisée entre Magellium et Artal. Là où le PERECOL permet déjà aux salariés d'épargner des jours de repos (10 jours maximum par an) qui ne pourront être monétisés qu'à la retraite ou en cas d'accident de la vie, le CET lui permettrait d'épargner des congés qui pourront être posés plus tard sous forme de récupération de temps et sans contrainte de déblocage.

La mise en place du CET pourrait se faire dans le cadre de la négociation d'un accord global sur le temps de travail chez Magellium-Artal (actuellement il existe un accord chez Artal et un usage chez Magellium).

#### **Mise en place d'un Compte Épargne Temps (CET) chez Magellium-Artal en complément du PERECOL.**

Les jours de congés payés et de RTT peuvent être épargnés chaque année sur le CET (et/ou sur le PERECOL existant, au choix du salarié). Concernant les congés payés, la contrainte légale est que seule la cinquième semaine et les congés d'ancienneté peuvent être épargnés chaque année.

À tout moment le salarié peut décider d'utiliser ses jours de congés ou ses RTT épargnés sur le CET pour poser des jours de repos.

Afin de garantir un repos minimal pour les salariés, il pourrait être envisagé de : limiter le nombre de jours de repos non-pris et épargnés par an (10j/an actuellement pour le PERECOL) ; limiter le nombre de jours total sur le CET (par exemple 40 jours) ; limiter la durée d'épargne sur le CET (par exemple 5 ans glissants pour un jour épargné).

Si un salarié quitte l'entreprise, les jours épargnés sur le CET seront automatiquement monétisés ou transférés dans un autre cadre (par exemple le PERECOL).

## Flexibilité temps de travail

### **Flexibilité et reconnaissance du temps de travail :**

#### **1. Semaine de 4 jours**

**Principe appliqué :** travailler quatre jours par semaine au lieu de cinq, sans réduction de salaire mais réduction du temps de travail (32h/semaine, avec pertes des RTT). Proposer une mise en place test sur un an et faire un bilan par la suite pour étudier la poursuite de l'expérimentation.

La proposition pourrait soit être optionnelle pour chaque salarié, soit globale pour toute l'entreprise (ce choix sera soumis au vote). Un format hybride, une semaine sur deux de 4 jours et l'autre au même format qu'aujourd'hui (37 heures avec compensation en RTT) sera également proposé au vote.

#### **1.1 Avantages pour le salarié:**

Les salariés ont un jour de plus pour s'occuper de leur vie privée, prendre des rendez-vous obligatoires en semaine, prendre plus soin de leur santé. Cela permettrait de soulager sa charge mentale hebdomadaire et d'assurer un meilleur équilibre vie pro/perso.

#### **1.2 Avantages pour l'entreprise:**

- **Fidéliser** (baisse significative du taux de turnover probable) **et attirer plus facilement des nouveaux collaborateurs**



- **Productivité et performance** (8% d'augmentation de CA en moyenne sans recrutement de salarié, selon l'expérience 4 day Week global)
- **Réduction des congés maladies et de l'absentéisme** (Forte réduction de l'épuisement professionnel (-71 %), Diminution des niveaux de stress (-39 %)
- **Améliorer le bilan carbone de l'entreprise**
- **Décision post-expérimentation:** 91 % des entreprises ont prolongé la semaine de 4 jours après l'étude de 4 day week global.

## 2. Reconnaissance des heures supplémentaires:

Chez Magellium Artal, comme dans de nombreuses entreprises de service, il est courant de réaliser des heures supplémentaires régulières, qui ne sont ni rémunérées ni récupérées (cf. principe d'inversion de la charge abordé dans la section sur l'abrogation des clauses et outils de pression/répression). La surcharge de travail menant aux heures supplémentaires est un problème potentiellement structurel qu'il convient d'identifier et de régler. D'ici là, et parce que toute heure travaillée mérite d'être rémunérée, nous demandons que chaque salarié ait la possibilité de se faire rémunérer ses heures supplémentaires.

## Congés menstruels avec maintien de salaire

Les menstruations peuvent avoir des impacts conséquents sur la santé et le travail des salariées concernées. Ainsi en France (source : <https://factorial.fr/blog/conges-menstruels/>) :

- 65 % des femmes en activité salariée ont déjà été confrontées "à des difficultés liées à leurs règles au travail" (Ifop 2022)
- 53 % des salariées déclarent avoir des règles douloureuses (Ifop 2022)
- 35 % déclarent que leurs douleurs menstruelles ont un impact négatif sur leur travail (Ifop 2022)
- 68% des Français estimaient en 2021 que les règles étaient un sujet tabou en entreprise (sondage OpinionWay)
- 68 % des Françaises soutiennent la création d'un congé menstruel (IFOP pour Eve and Co et 20 minutes 2021)

Si une salariée souffrant de règles incapacitantes ou douloureuses peut techniquement consulter un médecin et éventuellement bénéficier d'un arrêt maladie, cette possibilité ne répond pas à toutes les situations et reste complexe à mettre en œuvre. Ce, en raison du caractère chronique du problème, et de la difficulté à trouver un médecin ou à obtenir un diagnostic.

### Revendications

- Mise en place de 14 jours par an de congé menstruel ce qui correspond à un peu plus d'un jour par cycle, pour un cycle moyen de 28 jours. Ces jours de congés seraient accessibles à toutes les salariées sur la base de la confiance.
- Télétravail exceptionnel supplémentaire dans la limite de 24 jours par an sur simple information de la salariée, sans nécessité d'accord préalable du responsable. Possibilité de décaler un jour de télétravail fixe dans les mêmes conditions.

Des dispositifs similaires existent déjà dans des entreprises comme la SCOP La collective, la startup Louis ou la Métropole de Lyon.

## Congés enfant malade

**L'objectif de cette revendication est le maintien de salaire pour salariés qui s'absentent en cas de maladie ou d'accident d'un enfant.**

L'autorisation d'absence non-rémunérée en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans est déjà encadrée par la convention collective Syntec qui s'applique aux salariés de Magellium-Artal :

- “Une autorisation d'absence non rémunérée de trois (3) jours est accordée en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize (16) ans dont est assumée la charge au sens de l'article L.513-1 du Code de la sécurité sociale.”
- “La durée de cette absence autorisée est portée à cinq (5) jours si l'enfant est âgé de moins d'un (1) an ou si est assumée la charge de trois (3) enfants ou plus âgés de moins de seize (16) ans.”

Dans la fonction publique qui propose un dispositif similaire de rémunération des congés enfant malade, le taux de recours moyen est estimé à 0,57 jour/an/agent. Chez Magellium-Artal on peut donc estimer le coût à environ 40k€/an, soit moins que la rémunération annuelle d'un équivalent temps plein.

## Jours de TT exceptionnels posés librement

Le télétravail à Magellium Artal est prévu suivant deux modes :

- le télétravail régulier encadré par l'accord télétravail datant de 2021 à raison de 2 jours fixes maximum par semaine
- le télétravail occasionnel à raison de 20 jours maximum par an

Lors de demandes de télétravail occasionnel, le salarié doit obtenir l'autorisation préalable de son responsable. Il s'agit à la fois d'une obligation pénible tant pour le demandeur que le responsable ainsi que d'un moyen de pression supplémentaire en cas de conflit. Cela pousse aussi souvent les salariés à s'expliquer plus que nécessaire sur leur vie privée pour “justifier” leur demande.

**Ainsi, nous proposons de remplacer la nécessité de l'autorisation préalable de son responsable par l'organisation en bonne intelligence avec les autres collègues.**

## Forfait Mobilité Durable

Depuis 2020, le Forfait Mobilité Durable (FMD) est un dispositif législatif de soutien aux salariés du secteur privé et agents de services publics pour leurs déplacements domicile-travail qui a pour objectif d'**encourager le recours aux transports à faible émission de dioxyde carbone**. Son versement est exonéré de cotisations et de contributions sociales et d'impôts sur le revenu jusqu'à un certain plafond (600€ par an et par salarié, 900€ en cas de cumul avec la participation obligatoire de l'employeur à l'abonnement aux transports publics). Selon le gouvernement « le FMD remplace le dispositif d'indemnité kilométrique vélo (IKV) » (en vigueur chez Magellium-Artal) qui lui est plafonné à 200€.

### Avantages :

- Il permet d'aider les gens à **envisager d'autres modes de transports** (vélo, covoiturage, trottinette électrique).
- Il représente un **soutien financier aux salariés** pour lesquels le transport domicile-travail est un poste de dépense important
- Il pourrait être **mis en avant lors des recrutements** par le service RH
- **remplacer les IKV (dispositif obsolète) par le FMD afin de profiter des nouvelles avancées législatives.** Les plafonds du FMD ont été rehaussés par toutes les lois de finance rectificative annuelles depuis 2022 alors

que les IKV n'ont pas pu bénéficier de cette augmentation et leur plafond reste à 200€ (contre 600€ pour le FMD)

La mise en place du FMD était déjà une revendication de la CGT lors des NAO 2022. Par la suite en 2023, le CSE au complet avait décidé de retravailler cette proposition et de la soumettre à nouveau à la Direction : la proposition de projet est disponible en annexe 2 (pages 12 à 16) du document [Procès verbal du CSE Magellium Artal Group du 09/02/2023](https://link.infini.fr/uk) (<https://link.infini.fr/uk>). Cette proposition est restée lettre morte malgré de multiples relances.



**Dans le cadre de ces NAO début 2025 nous proposons de repartir de la proposition de projet ci-dessus** en s'alignant sur les nouveaux plafonds d'exonération en vigueur. Le projet comprend notamment : indemnités kilométriques vélo et covoiturage, achat de vélo neuf ou occasion, location de vélo, achat d'accessoires de sécurité, frais d'entretien et de réparation, abonnement à un stationnement sécurisé vélo etc.

Le budget de mise en place avec les nouveaux plafonds peut être grossièrement estimé à 100k€/an.

**Ce dispositif nous paraît d'autant plus pertinent en 2025 qu'il irait dans le sens de l'ambition affichée par la direction quant à ses objectifs RSE.**

## Politique de formation

Il n'existe actuellement aucune politique de formation globale au niveau de l'entreprise. Les efforts de formation reposant quasi exclusivement sur des initiatives individuelles ou localisées. Ainsi, à l'exception des formations obligatoires comme guide-files, serre-files, SST, les cas où il est possible et accepté de se former sont généralement ceux où cela ne coûte rien : de l'auto formation pendant des périodes sans activité.

Il arrive également que des salariés soient positionnés sur une mission ou un projet sans bénéficier en amont de la formation nécessaire, ce qui pousse les salariés concernés à combler l'écart soit sur le temps projet soit sur leur temps personnel et le tout par leurs propres moyens.

Pourtant, nous avons constamment besoin de formation pour progresser ou rester pertinent dans notre domaine, et dans certains cas, une formation réalisée avec un organisme spécialisé serait bien plus efficace qu'une auto formation aussi bien en termes de contenu que de durée.

Dans le cadre des NAO 2025, **nous proposons de mettre en place les mesures suivantes afin de remédier à la situation:**

- recensement par les salariés de leurs besoins de formation propres ainsi que des besoins identifiés au sein de groupes plus larges tels que les projets, services, pôles ou unités
- présentation au CSE d'un bilan annuel des formations permettant de confronter le recensement précédent aux actions effectivement mises en oeuvre et comprenant par exemple les formations demandées par les salariés, celles proposées par l'employeur, la proportion de refus de formation et les raisons invoquées,
- mise en place d'une ligne de temps de 10 jours par an de formation pour tous les salariés