



Fo-Sopra-Steria

Bonne Année 2018

« Sur-intéressement » pour la 3^e année : Maintien ou pas et combien ?

« Plan Epargne » 2018

Télétravail : les ordonnances Macron, un droit ... même au sein de SopraSteria et ses filiales.

Peut-on donner ses jours de repos à un collègue de travail ?

La réforme de la Prime à la Casse, ça nous concerne tous

2018 restera aussi le début d'un grand cru à ranger au placard d'un système, qui porte le glas de nos acquis.

Baisse de cotisations, Hausse de la CSG, Bulletin de paie, Allocations familiales, Forfait hospitalier, Hausse du gaz, Hausse des carburants, RSI intégré au régime général, Santé, Stationnement en ville, Voici donc le joli tour d'horizon 2018 qui s'annonce !

Bonne lecture

L'équipe FO

Bonne Année 2018

L'équipe **FO** vous souhaite une belle année 2018, pleine de réussite dans votre vie professionnelle et personnelle.

Une multitude d'événements est venue rappeler que les questions sociales demeurent au confluent des choix politiques et de la vie quotidienne des individus.

« Sur-intéressement » pour la 3^e années : Maintien ou pas et combien ?

Il semblerait que pour 2018, le principe soit validé. La grande inconnue étant le montant.

Fo rappelle une fois encore que l'ensemble des salariés fait la valeur de l'entreprise et au vu des résultats du groupe et de la valeur de l'action SopraSteria en bourse, qui a fait un bon depuis la fusion, la question de la juste rétribution des dividendes envers ceux qui en sont les acteurs ne se pose pas. Seul le montant reste à déterminer. **Fo** précise que toute surenchère de chiffre tel que 800, 900, 1000 etc...., serait uniquement à but démagogique pour faire du clientélisme syndical, puisque ce montant se décide uniquement en conseil d'administration qui est seul décisionnaire.

Pour autant **Fo** revendique la fiche de paie avant tout et revendique que cette somme soit intégrée au salaire de chacun et donc un acquis à la clef, car il y a les cotisations qui financent nos retraites au bout du compte.

« Plan Epargne » 2018



La direction indique sa volonté de reconduire pour 2018, le plan d'actionnariat salariés de 2016 et 2017. Le seul problème étant l'équité de ce dispositif bénéficiant toujours à une catégorie de salariés dont les salaires permettent cette souscription. Mais pour la majorité d'entre nous cela reste du domaine de l'impossible voir même de l'utopie. Enfin petit rappel pour 1 action achetée une offerte enfin sauf la CSG-RDS soit presque 9%.

Télétravail : les ordonnances Macron, un droit ... même au sein de SopraSteria et ses filiales.

Depuis les ordonnances Macron, le télétravail est devenu un droit à part entière.

Restait à déterminer les règles de sa mise en œuvre dans l'entreprise et surtout informer les salariés de ce nouveau droit.

Dans le secteur du numérique et services, **FO** a toujours soutenu le développement d'un télétravail régulé, négocié dans le cadre d'un accord qui soit protecteur. Pour **FO** il doit demeurer choisi par les 2 parties, salariés et entreprise, et son application doit être compatible avec les garanties collectives qui concilient progrès technique et épanouissement humain.

Les ordonnances Macron prévoient certaines avancées relatives au télétravail notamment la présomption d'accident du travail et le renforcement de la négociation d'un accord collectif. A la lecture de l'article 6-1 du projet de loi ratifiant les ordonnances qui suppriment la notion de « manière occasionnelle », le législateur étend la possibilité d'instaurer le télétravail par simple accord entre les parties. Il suffirait alors d'un simple accord de gré à gré pour le mettre en place. Tout cela peut paraître une avancée ... en apparence. Vive la liberté de télétravailler à la va comme j'te pousse! Ah oui ... mais ? car il y a toujours un « mais » !

FO rappelle qu'un accord collectif négocié peut apporter des garanties effectives et protectrices pour tous les salariés. **FO** invite à bien y réfléchir car le rôle d'un accord digne de ce nom est avant tout de cadrer les conditions qui déterminent le télétravail telles que : les plages horaires, le droit à la déconnexion, les frais, les modalités de repas, l'utilisation d'une ligne internet, la vie privée, l'électricité, le téléphone, les déplacements, l'ordinateur et les outils de travail, les conditions de travail

www.fo-soprasteria.fr

contact@fo-soprasteria.fr



Peut-on donner ses jours de repos à un collègue de travail ?

Pour qui sont donnés ces jours ?

Oui dans un seul cas : lorsque le collègue de travail a un enfant gravement malade.

Il existe déjà des dispositifs légaux en la matière : 3 jours d'absence pour enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans prévus par l'article L 1225-61, 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans ; le congé de soutien familial prévu par l'article L 3142-22 du code du travail pour tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté pour s'occuper d'un membre de sa famille handicapé ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est de 3 mois renouvelable, mais ne peut excéder un an pour toute la carrière du salarié. Il n'est pas rémunéré ; le congé de solidarité familiale ou période d'activité à temps partiel prévu par l'article L 3142-16 du code du travail. Il est de 3 mois renouvelable une fois. Il permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Il n'est pas rémunéré mais il peut ouvrir droit au versement d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie ; le congé de présence parentale prévu par l'article L 1225-62 du code du travail pour s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Il est d'une durée maximale de 310 jours ouvrés, continus ou pas. Il n'est pas rémunéré mais donne lieu à indemnisation par la sécurité sociale. Cependant, ces dispositifs ne règlent pas toutes les situations et surtout la plupart de ces dispositifs ne prévoient pas d'indemnisation du salarié.

Or, outre les problèmes de santé, le salarié ne devrait pas avoir à rajouter des problèmes financiers. C'est pourquoi, suite à différentes actions collectives qui se sont déroulées dans certaines entreprises, une proposition de loi a été déposée afin de créer une solidarité entre salariés lorsque l'un d'entre eux a un enfant gravement malade et a donné lieu à la loi n°2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade.

Cette loi a ainsi rajouté deux articles dans le code du travail : articles L 1225-65-1 et L 1225-65-2 du code du travail.

Qui peut donner ses jours ?

Ce dispositif est applicable dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut renoncer à certains jours de congés sans contrepartie. Le principe est qu'il ait acquis les jours qu'il veut donner. Il doit en faire la demande à son employeur qui doit l'accepter.

La loi ne précise pas si la demande doit être effectuée au moment où un salarié en a besoin ou si le don de jours peut être effectué à tout moment.

Quel jours peut on donner ?

Les jours sont donnés de manière anonyme. Cela peut s'expliquer par le fait que le législateur a voulu éviter une quelconque pression du salarié « donneur » sur le salarié « receveur ».

Mais cela pose un problème de transparence. Comment savoir si l'employeur a « prélevé » les jours de repos et surtout s'il va les redistribuer ?

Tous les jours de repos non pris peuvent être donnés, qu'ils proviennent ou non d'un compte épargne-temps. Cela peut être des jours RTT, des récupérations de ponts, des repos compensateurs...

La seule limite concerne les jours de congés payés : seuls les jours excédant le 24^e jour de congés payés peuvent être donnés. En effet, les congés payés ont été établis dans un but de protection de la santé du travailleur.

Ces jours sont donnés à un salarié de l'entreprise qui « assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ».

Trois conditions sont donc requises : avoir un enfant à charge de moins de 20 ans ;

la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ;

le caractère indispensable d'une présence et des soins contraignants.

Les deux dernières conditions sont attestées par un certificat médical détaillé fait par le médecin qui suit l'enfant. Ce ne sera donc pas obligatoirement le médecin traitant.

Ainsi, le salarié bénéficiera de ces dons et pourra prendre des congés pour s'occuper de son enfant sans avoir de diminution de salaire dans la limite des dons offerts.

De plus, ses absences à ce titre sont assimilées à du temps de travail effectif.

Quelles sont les conséquences sur la rémunération ?

Tout congé ou repos est « monétarisable ». La valeur d'un congé d'un cadre n'est pas la même que celle d'un employé. La loi n'a pas pris en compte cet aspect, même si cela peut s'avérer très difficile à mettre en œuvre.

C'est peut-être pour cela que la proposition de loi initiale concernant des dons en heures a été transformée en dons en jours. Même si le ministre du travail actuel était extrêmement réservé sur cette proposition de loi, elle a le mérite d'exister pour tous ceux qui ne bénéficient pas d'accord collectif. Certaines dispositions devraient être améliorées ou tout du moins précisées – notamment en matière de procédure – et étendues aux agents publics civils et militaires.

Enfin, on peut regretter que cette loi fasse appel à la solidarité individuelle, voire au sacrifice plutôt que de prévoir une prise en charge plus collective par l'employeur



La réforme de la Prime à la Casse pour le remplacement d'un ancien véhicule diesel par un véhicule neuf va être étendue aux véhicules essence, ça nous concerne tous.

Quel véhicule détruire pour bénéficier de la Prime à la Casse en 2018 ?

Alors qu'une aide financière était auparavant accordée à ceux qui envoyaient à la casse un véhicule diesel de plus de 10 ans, le nouveau système étend le dispositif aux propriétaires d'anciens véhicules essence, avant achat d'un véhicule moins polluant. Cette réforme va aussi permettre de s'étendre aux foyers imposables sans condition de revenus selon les critères décrits ci-dessous :

Pour les foyers imposables

Tout véhicule diesel immatriculé avant le 01 janvier 2001 ainsi que tout véhicule essence immatriculé avant le 01 janvier 1997 donnera le droit à une aide financière pour l'achat d'un véhicule plus propre.



Pour les foyers non-imposables

Tout véhicule diesel mis en circulation avant le 01 Janvier 2006 ou essence avant le 01 Janvier 1997 envoyé en casse ouvrira un droit à une prime dans ce cas-là

Quel devra être le véhicule remplaçant celui envoyé à la casse ?

Pour encourager la démarche, le montant de la prime donnée sera évolutif selon le type de véhicule acheté.



www.fo-soprasteria.fr

Véhicule neuf électrique
2500 euros sans condition de ressources



Véhicule neuf thermique ou hybride non-rechargeable émettant moins de 130 g de CO2 par kilomètre

1000 euros pour un foyer imposable ou 2000 euros pour un foyer non imposable

Pour les foyers non-imposables

Une aide de 2000 euros selon les mêmes normes définies que pour les foyers imposables

Seulement ouvertes aux foyers non-imposables et allant de 500 à 1000 euros seulement à ce jour, cette nouvelle primes à la conversion est faite pour acheter un véhicule plus respectueux de l'environnement.



Pour les véhicules hybrides rechargeables

1000 euros sans condition de ressources

Le cas particulier du véhicule d'occasion

C'est là, la grande nouveauté ! Une prime pourra vous être versée pour l'achat d'un véhicule d'occasion selon les critères décrits ci-dessous :

Pour les foyers imposables

Une aide de 1000 euros pour l'achat d'un véhicule porteur d'une vignette « Crit'air » de catégorie 0, 1 ou 2, et émettant moins de 130 g de CO2 par km

Pour les foyers non-imposables

Une aide de 2000 € selon les mêmes normes définies pour les foyers imposables



Ce nouveau millésime 2018 devrait nous encourager à acheter un véhicule plus respectueux de l'environnement.



contact@fo-soprasteria.fr



2018 restera aussi le début d'un grand cru à ranger au placard d'un système qui porte le glas de nos acquis.

Baisse de cotisations, Hausse de la CSG, Bulletin de paie, Allocations familiales, Forfait hospitalier, Hausse du gaz, Hausse des carburants, RSI intégré au régime général, Santé, Stationnement en ville, Voici donc le tour d'horizon 2018 qui s'annonce !

Baisse des cotisations salariales

Les cotisations salariales maladie et chômage prélevées sur les salaires sont supprimées. La cotisation maladie (0,75 %) est supprimée dès janvier, alors que la cotisation chômage est abaissée en deux temps : (1,45 point en janvier, et 0,95 point en octobre).

Ces changements apparaîtront sur nos fiches de paie de janvier 2018. Nos retraites ainsi que le système de santé quant à elles, en porteront les séquelles pour l'avenir.

Notez bien 1.5 point

Hausse de la CSG

La contribution sociale généralisée augmentera de 1,7 point. Cette hausse concerne tous les salaires, mais aussi les revenus du patrimoine ou encore les produits de placement. Sont en revanche épargnées, les allocations-chômage, les indemnités journalières de la Sécurité sociale ou encore les retraites bénéficiant d'un taux réduit de CSG.

Notez bien 1.7 point

Bulletin de paie

Le bulletin de paie simplifié, obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises de 300 salariés et plus, est appliqué à toutes les entreprises en 2018.

Allocations familiales

Les plafonds de ressources utilisés pour calculer le montant des allocations familiales et d'autres prestations (complément familial, prestation d'accueil du jeune enfant, allocation de rentrée scolaire) sont revalorisés de 0,2 %.

Forfait hospitalier

Le forfait hospitalier augmente de 2 euros pour passer à 20 euros par jour, une dépense prise en charge par les complémentaires santé pour ceux qui en disposent



Hausse du gaz

Les bienfaits de la privatisation de l'énergie au dépend du plus grand nombre ont permis par le biais du conseil d'état de déréglementer les tarifs du gaz naturel anciennement réglementés. Engie augmente donc en conséquence par une jolie moyenne de 6,9 % en janvier sa note de gaz, du fait notamment de la hausse d'une taxe qui n'épargnera pas les autres contrats.

Le RSI intégré au régime général

Les indépendants verront leur régime social - le RSI - progressivement intégré au régime général et bénéficieront de deux baisses de cotisations (-2,15 points sur les cotisations famille, et exonération accrue des cotisations d'assurance-maladie et maternité). C'est le régime général et donc les salariés qui vont devoir payer la gestion du RSI inversement proportionnel à sa gestion et de son déficit abyssal pour les indépendants afin de masquer les non-dits.

Santé : 11 vaccins obligatoires.

11 vaccins, au lieu de 3, sont désormais obligatoires pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2018. S'ajoutent coqueluche, rougeole, oreillons, rubéole, hépatite B, bactérie Haemophilus influenzae, pneumocoque et méningocoque C.

Tout ces nouveaux vaccins seront indispensables en collectivité (crèche, école...). La facture va donc augmenter

Hausse du carburant.

Et oui et une augmentation de plus ! En effet, le prix des carburants à la pompe a augmenté depuis le 1^{er} janvier 2018. Pour le gazole : 7,6 centimes par litre et 3,84 centimes pour l'essence. Le gouvernement entend aligner la fiscalité du gazole sur celle de l'essence d'ici 2021.

Réforme du stationnement en ville

Depuis le 1^{er} janvier 2018 encore et toujours, les villes vont pouvoir fixer dorénavant le tarif du stationnement ainsi que le montant du forfait remplaçant l'amende, les infractions étant désormais dépenalisées. A Paris, par exemple, seul un automobiliste sur dix s'en acquitte, représentant un manque à gagner de plus de 200 millions d'euros pour la municipalité.

Les services de la poste

Le prix des services postaux augmente de 4,7 % en moyenne en 2018.



Le timbre Rouge

Passé au 1^{er} janvier à 0,95 euro soit 11,7 % de plus,

Le timbre Vert

Passé à 0,80 euro (+ 9,5 %).

La lettre recommandée

La lettre recommandée augmentera de 2 %.

Le colissimo

Pour les particuliers, les tarifs sont à 4,95 € pour un Colissimo métropole de moins de 250 g, soit 1,5 % d'augmentation.

L'équipe FO SopraSteria