

## Négociation du 26 janvier 2010

**1<sup>ère</sup> NAO : 14 jours de RTT grâce à l'accord.**

**Prêts de personnel : un accord se dessine.**

**Risques Psycho-sociaux : une première approche !**

**ASC (activités CE), la direction propose de régler la note du passé !**

*La première réunion de négociation en 2010 regroupait plusieurs points dont certains faisaient l'objet de projets d'accords rédigés dernièrement par la direction pour lesquels la CFDT avait de nombreux amendements à apporter. Le sujet sur les jours RTT a retenu toute notre attention du fait que la période concernée ne comptait que 4 jours fériés pour 8 inscrits dans l'accord du temps de travail qui sert de référence, aujourd'hui, à l'ensemble des organisations syndicales... Pour la première fois, la direction abordait, en réunion centrale, les risques psycho-sociaux (RPS) pour répondre à l'obligation légale de toute entreprise de plus de mille salariés d'engager les négociations avant le 1<sup>er</sup> février 2010. La direction reste cependant timide sur les propositions pour prévenir ce risque reconnu depuis peu par les dirigeants des entreprises et ceux qui nous gouvernent...*

### 14 jours RTT dont 7 à disposition des salariés !

La période du 1<sup>er</sup> juin 2010 au 31 mai 2011 compte 4 jours fériés en semaine. L'accord, que la CFDT a signé, permet de récupérer les jours fériés s'ils sont inférieurs à 8.

Résumé selon le calcul suivant :

- 365 jours dans l'année
- 52 WE soit 104 jours de WE
- 25 jours de congés
- 4 jours fériés
- 14 jours RTT
- = 218 jours travaillés.

Les 14 jours RTT sont répartis entre employeurs et salariés. La direction a fait une première proposition avec 9 jours RTT employeur et 5 salariés. En rappelant la répartition inscrite dans

l'accord sur la base des 10 jours à 50-50, la CFDT a obtenu 7 jours RTT salariés et autant employeur.

Concernant le septième jour RTT employeur et compte tenu qu'il n'y avait pas d'opportunité évidente et satisfaisante pour l'ensemble des filiales, la CFDT a proposé de le laisser à la négociation dans chaque site. La direction a alors laissé le choix «en local» entre le 30 juillet et 24 décembre 2010. La période de fermeture d'été est limitée à deux semaines, mais les salariés doivent prendre au minimum trois semaines de congés (une semaine avant ou après).

### Prêts de personnels :

Engagée depuis novembre, cette négociation s'adresse aux salariés des centres en difficulté (sous-charge potentiel-

lement durable) et doit répondre aux problématiques actuelles de Tulle et Tarbes. Le projet, amendé une première fois, a été réécrit en intégrant plusieurs demandes CFDT, mais restait encore insuffisant au regard des contraintes des salariés prêtés entre sites, et notamment sur la prise en charge du temps de déplacement. Finalement, la direction prendra en compte le temps de déplacement sur la base de «Via Michelin». Concernant les améliorations apportées en séance, citons :

- l'indemnité forfaitaire pour entretien des effets personnels qui passe de 35 à 50 euros par mois (sur justificatifs),
- un délai minimum de réflexion incompressible de 3 jours pour la signature de l'avenant,
- l'EAD réalisé par le site d'origine, la formation assurée par le site d'accueil,
- l'aménagement du lundi matin **et/ou** le vendredi après-midi pour le déplacement (en assurant toutefois les 36h85 hebdomadaires).
- les garanties du volontariat (y compris si rupture en cours de contrat),
- certaines prises en charge par l'employeur (débit de loyer par exemple) en cas de rupture de son propre fait.

Fermeture été	du 2 au 13 août inclus
Congés minimum d'été	3 semaines
Pont	le 12 novembre 2010
Fermeture d'hiver	du 27 au 31 decembre inclus

La CFDT a fait préciser que la prime de prêt de 15% s'appliquait bien aux mensuels comme aux cadres.

La direction présentera une nouvelle version d'accord dans les prochaines semaines.

## Missions forfaitaires !

La CFDT a obtenu du DCRH que les missions forfaitaires fassent l'objet d'un complément de l'accord «mission» tel que prévu initialement.

## Budget des CE (ASC), le compte n'y est pas !

La direction souhaite traiter ce dossier en deux accords bien distincts :

- l'un pour les biens mis à disposition des CE disparus ou encore existants et dont elle compte se séparer,
- l'autre concernant les subventions futures versées aux différents CE.

Ainsi, elle veut régler sa dette puisque la loi lui oblige de proposer, en cas de fin de mise à disposition d'un bien, un service équivalent ou une compensation. Tous les CE ont vu leurs biens mis à disposition se réduire ou disparaître depuis 1993. Certains CE ont eu des compensations actées par accord, d'autres n'ont pas été traitées et il convient maintenant de faire les comptes.

La direction a fait une proposition reprenant cela depuis 5 ans, chiffrant les compensations sur chaque site, mais en proposant le reversement en partie dans un fonds de réserve pour les futurs besoins de la mutuelle groupe et une autre partie reversée aux CE.

De plus, la direction n'a retenu que les surfaces couvertes et a exclu les terrains dédiés à des activités du CE (tennis, foot, etc.). La CFDT a demandé de prendre en compte ces terrains car ils étaient bien utilisés et mis à disposition pour des activités CE. La direction a tout d'abord tenté de maintenir sa position, puis s'est montrée plus compréhensive, mais sans préciser pour l'instant le mode de calcul retenu.

La CFDT a examiné cette proposition avec ses équipes locales, semaine dernière, et a décidé de refuser ce schéma en l'état car il ne permet pas une juste compensation des pertes des biens des CE. Si la CFDT n'est pas opposée à établir une forme de solidarité entre tous les CE, et notamment en faveur des plus petits, il ne faut pas tomber dans une règle purement arithmétique, sans tenir compte des besoins nécessaires à certains CE pour offrir aux salariés des prestations équivalentes à celles supprimées par la volonté de la direction.

Cette alchimie demande de trouver une méthode qui réponde à ces objectifs

## Risques Psycho-sociaux :

Voilà des années que les organisations syndicales demandent de prendre en compte les risques psycho-sociaux. Dès le dernier plan social, certains centres se sont emparés de la question, grâce à l'insistance des élus, avec toutefois une direction qui a généralement refusé de l'inscrire au «document unique». Aujourd'hui, la direction fait un état des lieux des actions ou outils mis en place sur le groupe pour prévenir ou identifier les risques.

Dans sa présentation, JY. Latre, chargé du dossier, s'est voulu factuel et ouvert aux propositions des organisations syndicales, après avoir rappelé le cadre de la négociation (accord national interprofessionnel sur le stress - accord européen et arrêté du Ministère du Travail).

Le constat montre que tous les sites du groupe ne sont pas au même niveau dans la prise en compte de ces risques, mais la démarche se généralise. Les discussions du prochain accord devraient donner les axes majeurs d'interventions, d'actions, de préconisations pour garantir au mieux la santé des salariés face aux RPS.

La CFDT s'engage dans ce projet sans tabou et sans à priori avec la ferme intention d'améliorer les conditions de travail, d'informations, de management, et des démarches de prévention existantes pour combattre et maîtriser ces RPS dans l'entreprise.

## Calendrier Social 2010

### Négociations

#### NAO

Bilan salarial 2009 : fin février  
Négo salaires 2010 : avril mai juin

#### Accord travailleurs handicapés

Suivi accord actuel : mars  
Négo nouvel accord : avril - mai

#### Séniors

Groupe de travail : février-avril-juin  
Négo accord : septembre - octobre

#### GPEC

Négo nouvel accord : sept. - octobre

#### Epargne salariale

Désignation des représentants au conseil de surveillance des fonds PEE : fin février  
Suivi accord intéressement: mars  
Négo participation UES : mars  
Objectifs intéressement : avril

**Risques Psycho-sociaux** : février et accord avant l'été.

#### ASC

Négo : février  
Bilan restauration 2009 : mai

#### Egalité homme/femme

Suivi accord : février  
Négo nouvel accord : sept. - octobre

### CCE

**Février** : GPEC (avec commissions éco et formation avant le CCE), Risques Psycho-sociaux et création d'une JV Scorpion.

**Mars** : Bilan accord handicap

**Avril** : Bilan Participation et objectifs Intéressement. Présentation des comptes de l'UES 2009

**Juin** : Bilan accord égalité h/f et bilans sociaux.

**Juillet** : restitution de l'expertise des comptes

**Décembre** : bilan plan d'action séniors et nouvel accord.

### Comité de groupe : février

La CFDT a rappelé aussi les points CESU pour tous, PERCO, Contrats de travail, astreintes, etc