

Négociations du 22/11/11,

Seniors / Pénibilité : compensations de fin de carrière à la peine ! Mutuelle : mesures gouvernementales = hausse de cotisations !

Le projet d'accord seniors butte sur la durée du temps partiel 80% rémunéré 90%. La direction propose 12 mois alors que la CFDT demande au minimum 3 ans (et 5 ans pour les salariés sur postes à pénibilité), solution qui pourrait être couplée à un temps partiel classique 80%. La direction avait communiqué le premier projet d'accord sur la pénibilité et si de nombreux points de prévention sont intégrés, il manque tout le traitement des mesures compensatoires pour les salariés qui sont, ou qui ont été, sur des postes à pénibilité. Par ailleurs, les organisations syndicales avaient à se prononcer sur les mesures à prendre pour la mutuelle groupe (voir au verso), en prévision des dépenses 2012 et des nouvelles taxes imposées par le plan de rigueur gouvernemental.

La CFDT veut allonger le Temps Partiel Seniors

Après de nombreuses réunions de négociations sur l'emploi des seniors, la durée du temps partiel seniors 80% rémunéré 90% du salaire est devenu LE sujet principal des discussions. Par ailleurs, la direction accepte la proposition de la CFDT d'un CET seniors abondé.

La direction reste sur une proposition d'un temps partiel de 12 mois (portée à 18 mois pour les salariés sur des postes à pénibilité), pris soit à la semaine (4 jours/semaine), soit capitalisable en fin de carrière. **La CFDT demande un temps partiel seniors de 3 ans (5 ans pour postes à pénibilité)**, avec la possibilité pour le salarié d'allonger la durée avec un temps partiel classique (rémunéré 85,7%) de deux ou trois ans.

L'accord CET permet de compléter tout temps partiel par l'utilisation de jours de CET pour atteindre 100% de son salaire. **Suite à la demande CFDT, la direction abondera les jours de CET utilisés à ce titre pour**

un temps partiel seniors. Pour l'instant, cet abondement est limité à 10%, la CFDT a demandé 25%.

Avec notre proposition : pour 2 jours de CET/mois pris pour compléter (de 90 à 100%) le salaire du temps partiel seniors, il ne sera retiré du compte CET que la valeur de 1,5 jours. De même pour une capitalisation à l'année, 19 jours CET suffisent au lieu de 26.

A ce stade, la direction a demandé un peu de temps supplémentaire pour donner sa réponse d'autant qu'**il reste aussi à définir clairement ce qu'elle souhaite retenir dans les postes à pénibilité, ouvrant droit à un temps partiel seniors plus long.**

1^{er} projet d'accord Pénibilité : trop partiel !

Comme la CFDT s'y attendait, **la direction a «oublié» dans son projet d'accord, les mesures de compensations pour les salariés qui sont sur des postes à pénibilité. Quant à ceux qui «ont été» sur ces postes-là, disons que la direction a remis leur traitement à plus tard.**

Quand ? On ne sait pas vraiment ! Tout juste parle-t-elle de cas par cas.

Malgré tout, la CFDT a proposé des améliorations du texte pour que l'ensemble des situations qui doivent être évaluées, le soient réellement et que toutes situations particulières puissent être étudiées.

En effet, **la direction tente de rester dans un cadre très académique, limité par les 10 critères de la loi, alors que la CFDT veut aller plus loin.** Pour cela elle a souhaité qu'une commission statue sur les situations particulières. La direction en a pris note... Il est clair que l'examen approfondi sur sites, dévoilera certains cas que la commission paritaire pourrait reconnaître comme «postes à pénibilité».

Le projet prévoit **un examen des postes de travail par «unité de travail» c'est à dire par similitude de postes,** méthode déjà retenue pour l'élaboration du «document unique» de chaque site. Pour réaliser ce travail, des «groupes d'évaluation» étudieront les postes concernés.

Pour la bonne compréhension des tenants et des aboutissants, chaque équipe potentiellement concernée sera informée de la méthode retenue pour

l'évaluation de la pénibilité. Bien sûr, le CHSCT serait partie prenante de ce dossier, mais il faut définir plus clairement les missions des commissions paritaires d'établissement, du groupe (central) technique paritaire, par rapport aux instances en place (CHSCT, CE, etc.).

Par ailleurs, **si des mesures de préventions sont inscrites, certaines semblent bien trop théoriques.** Pour exemple, la sortie d'un salarié de plus de 55 ans d'un «poste à pénibilité» demande des possibilités de repositionnement sur d'autres postes. Or, les médecins du travail dénoncent déjà dans leurs rapports la difficulté de trouver de tels postes. Pour mieux y répondre, il faudrait sans doute revenir sur la stratégie de l'entreprise en matière de services, mais la direction n'y semble pas prête.

Faute de temps, les partenaires sociaux ont remis à la prochaine réunion de négociation, la poursuite de ce sujet. La direction a cependant quelques propositions CFDT à étudier...

Mutuelle : toujours les mêmes qui payent !

Avec les dernières mesures gouvernementales sur le plan de rigueur, c'est un nouveau coup qui est porté aux régimes complémentaires de santé (mutuelles soins de santé) et notre contrat groupe n'y échappe pas. Si les résultats de 2011 sont, globalement, équilibrés après une augmentation de cotisations modérées (en janvier 2011) grâce à un prélèvement sur le fonds dédiée (réserve sur les budgets CE),

PMFSS 2012 Tranche A = 3 031 €					
Salaire Brut Mensuel	Salaire Net Mensuel	Cotisation Mensuelle	Taux cotisation 2012	% salaire net	Augmentation / 2011
1 500 €	1 125 €	34,16 €	2,227%	3,04%	0,54 €
1 750 €	1 313 €	39,85 €	2,227%	3,04%	0,63 €
2 000 €	1 500 €	45,54 €	2,227%	3,04%	0,72 €
2 250 €	1 688 €	51,23 €	2,227%	3,04%	0,81 €
2 500 €	1 875 €	56,93 €	2,227%	3,04%	0,90 €
2 750 €	2 063 €	62,62 €	2,227%	3,04%	0,99 €
3 000 €	2 250 €	68,31 €	2,227%	3,04%	2,29 €
3 031 €	2 273 €	69,02 €	2,227%	3,04%	3,00 €
3 250 €	2 438 €	69,02 €	2,227% plafonné à la tranche A	2,83%	3,00 €
3 500 €	2 625 €	69,02 €		2,63%	3,00 €
3 750 €	2 813 €	69,02 €		2,45%	3,00 €
4 000 €	3 000 €	69,02 €		2,30%	3,00 €
4 250 €	3 188 €	69,02 €		2,17%	3,00 €
4 500 €	3 375 €	69,02 €		2,04%	3,00 €
4 750 €	3 563 €	69,02 €		1,94%	3,00 €
5 000 €	3 750 €	69,02 €		1,84%	3,00 €
5 250 €	3 938 €	69,02 €		1,75%	3,00 €
5 500 €	4 125 €	69,02 €		1,67%	3,00 €
5 750 €	4 313 €	69,02 €		1,60%	3,00 €
6 000 €	4 500 €	69,02 €		1,53%	3,00 €
6 250 €	4 688 €	69,02 €		1,47%	3,00 €

les prévisions de l'année 2012 appellent des ressources complémentaires (environ 300 000 euros).

Faut-il que les salariés actifs et les maintiens de garanties (salariés dans les dispositifs des anciens plans sociaux) mettent encore la main à la poche ? **Les décisions prises par le gouvernement n'ont, à aucun moment, été discutées et encore moins négociées, avec les représentants des salariés.** Partant de ce constat, et des contraintes de pouvoir d'achat des salariés, **la CFDT a demandé à ne pas toucher les cotisations.** C'est une possibilité réaliste qui demandait de puiser à la fois dans le fonds de réserve (accord ASC) et dans la réserve financière du contrat groupe (actuellement de 310 000 euros).

La CFDT n'a pas été suivie et la direction a proposé de prendre 162 000 euros sur le fonds de réserve et pour le reste de faire 50% sur la réserve du contrat groupe et 50% sur une augmentation des cotisations.

Au final, après débat, ce sera 162 000 euros pris sur le fonds de réserve, 100 000 euros sur la réserve du contrat et une augmentation des cotisations (+ 0.06%) qui portera **la cotisation «soins de santé» 2012 pour le salarié à 2,227% de son salaire brut** (plafonné à la tranche A de la sécurité sociale).

La CFDT a souligné l'impact que cela représentait pour les plus bas salaires (voir tableau) en rapport des salaires supérieurs à la tranche A de la SS (3031 euros/mois). Elle a demandé d'examiner à l'avenir une meilleure équité d'autant que les salariés «plafonnés» sont de plus en plus nombreux. La CGT en a fait de même. La question est donc posée. A la direction d'ouvrir le débat en 2012.

Bonne nouvelle ! **La cotisation du «gros risques» (contrat prévoyance) ne bougera pas en 2012.** Rappelons que ce contrat couvre les indemnités journalières (IJ), l'invalidité, les rentes et les décès.

**Vous souhaitez prioriser et soutenir un syndicalisme socialement responsable ?
Le 8 décembre 2011, Votez CFDT !**