

Le puzzle du NEC se dessine un peu plus après La réunion de ce mardi 07 juin...

Des efforts réalisés sur la modulation...

La Direction a-t-elle enfin compris le message ??
Bien que nous puissions comprendre les bénéfices que pourraient avoir les salariés à disposer d'un compteur de modulation « négatif », permettant de maintenir le salaire à 100% sur une période plus longue qu'aujourd'hui, il était nécessaire de « revoir » la borne haute du compteur « positif », la dernière proposition, rappelons-le, se bornant à +11 jours/-15 jours. **La Direction est donc de retour avec une nouvelle proposition bornant le compteur de modulation à + 08 jours / - 12 jours...**

La Direction propose aussi une remise à zéro du compteur de modulation au bout de 3 ans avec « l'effacement » du compteur négatif ... ou en cas de mobilité dans un autre site.

La Direction propose également de modifier le délai de prévenance concernant les annulations de séances, en payant la prime de prévenance tardive en cas d'annulation de séance à **moins de 48 heures** (à comparer aux 08 heures aujourd'hui)



Les nuits aménagées :

La Direction affirme ne pas pouvoir retenir l'idée d'une semaine à 4 jours... En matière « d'attractivité », la Direction propose que l'« over time » soit réalisé dans cette équipe plutôt qu'en équipe de doublage et que ces heures soient payées de manière individuelle en fin de mois...

Pour être clair, **un salarié en doublage qui gagne 2161 € touchera 2172 € en équipe de nuit « aménagée » à 28h30'...** Mais attention le régime de ce type d'équipe est bien du temps partiel, donc les premières 02h51 des heures complémentaires **seront majorées à 10%... classiquement à 25% au-delà...**

La Direction propose également l'instauration d'une prime mensuelle (montant non défini) pour les salariés s'engageant dans ce régime.

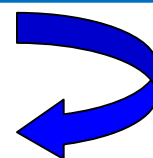
Rappelons que ces équipes « partielles » restent au volontariat et ne se substituent pas aux équipes de nuit classique. **Il a été précisé que ces équipes de nuit aménagée concerneraient essentiellement les sites terminaux.**

La période de référence sera fixée à 12 mois, cette période pourra être modifiée localement selon le besoin spécifique d'un site.

Au terme de la période de référence :

- Si le compteur variation est positif, le salarié perçoit les heures complémentaires du solde
- Si le compteur est négatif la rémunération contractuelle est garantie, le salarié conserve le bénéfice des heures et majorations complémentaire déjà payées

On y voit plus clair... Certes au volontariat, certes en cas de création d'équipe, mais les salariés concernés doivent « trouver leur compte » à travailler de nuit... **Le montant de la prime mensuelle sera donc déterminant.**



Expérience salarié :

La CFTC est revenue lors de cette réunion sur la problématique liée à l'exclusion des mesures du congé sénior pour les salariés sur des postes « en tension ». La CFTC a une nouvelle fois proposée que le dispositif « congé sénior » soit accessible à tous, **que l'on soit en tension ou pas.**

Il est du devoir de l'entreprise de construire l'avenir, en préparant au mieux le transfert de compétences entre nos séniors qui ont tant donné à l'entreprise et les jeunes, apprentis ou pas, pour mieux les armer aux défis de demain. **Exclure les salariés en tension de ce dispositif est, au-delà d'être injuste, incohérent avec les objectifs ambitieux de notre entreprise...**

Bien-être au travail :

La Direction a présenté l'ensemble de sa politique de santé sur la prévention des risques psychosociaux...
Voici les actions proposées par la Direction :

- s'inscrire dans la démarche « lieux sains »
- Renforcer les cellules de veille, indicateur : nombre de personnes suivies
- Organiser le suivi des plans d'action sur les risques psychosociaux
- Associer les organisations syndicales au déploiement des actions transversales de préventions RPS (formation à manager en période de changement...)
- Renforcer la formation des managers (RPS, coaching...)

Toutes ces actions sont louables, mais les salariés auront du mal à trouver cela très concret... Sur le terrain, cela n'est pas visible. **Le bien-être au travail doit être ressenti et vécu sur chaque poste dans les ateliers, et nous sommes loin du compte...** Un grand pas pourrait être fait si dans chaque chantier SWK réalisé, le premier objectif serait de créer ou d'aménager un poste pour une personne disposant de restrictions médicales...Plutôt que de penser à supprimer des postes en rajoutant inexorablement de la charge aux autres...

La CFTC rappelle que le bien-être au travail **passé aussi par le respect de la vie personnelle des salariés.** Réaliser 3 CE extraordinaires par semaine pour modifier le programme de travail, rajouter, annuler des séances du jour au lendemain, planifier des allongements d'horaire à tout va.... Cela aussi est une source de stress... **L'utilisation « abusive » de la flexibilité est un facteur aggravant** dans les risques psychosociaux... La Direction doit arrêter de se cacher derrière son petit doigt sur ce sujet !

Télétravail :

Quelques chiffres :

91% des salariés se disent satisfaits de ce mode de travail ainsi que 97% des managers.
2198 télétravailleurs sur le périmètre PCA (9% de la population éligible) répartis sur 20 directions et 23 établissements.
2/3 des télétravailleurs sont sur des sites tertiaires ou techniques de la région parisienne

Les 3 propositions de la Direction par rapport à l'accord actuellement en place :

1 - Une organisation « occasionnel »

Un compteur individuel de 20 jours/an (*4 jours par mois maxi et 2 jours par semaine maximum*) sera alloué à chaque collaborateur TAM et cadres du périmètre PCA (*périmètre à préciser*)

La consommation de ces jours est soumise à la validation de la hiérarchie.

2 - Télétravail classique hebdomadaire : 1 à 2 jours par semaine par journée complète

Télétravail Mensuel : 8 jours par mois maximum sans dépasser 2 jours par semaine.

3- Le télétravail facilitateur de la mobilité géographique :

Les salariés mutés sur un autre site du groupe qui ne souhaitent pas déménager pourront, **en accord avec leur manager,** télétravailler jusqu'à trois jours par semaine

Les propositions de la Direction s'affinent... Le curseur de la flexibilité commence à se positionner... mais, là aussi, des contreparties doivent être données à l'ensemble des salariés afin qu'un juste équilibre soit trouvé pour que cesse ce travail « à la carte » que vivent chaque jour les collaborateurs. Cela passe par une modification des délais de prévenance des modifications éventuelles du programme de travail et d'une juste compensation financière en cas de dérive !