

Le 16 décembre 2008

Négociation Annuelle Obligatoire

(12 pages)

Rédaction : délégation SNA_Unsa

- Cathy CALVET
- Emmanuelle CLAERBOUT
- Peyo GARAICOECHEA

Remis à :

- Myriam LEVEQUE – pour la DRH
- Marie Laure CARRAU – pour la juriste
- Patrick MARS – pour la délégation CGT
- Jean MORABITO – pour la délégation CFDT

Copie à

- Véronique ZOCCOLETTO – pour la DRH Groupe
- Jérôme VIALA – pour la Direction Financière



Lors de la réunion du 27 novembre, les parties ont convenu de se rencontrer selon le calendrier suivant :

- Le 27 novembre 2008 : calendrier des réunions - liste des documents...
- Le 19 décembre 2008 : salaires effectifs + Egalité professionnelle H/F
- Le 6 janvier 2008 : salaires - épargne retraite et prévoyance
- Le 13 janvier 2008 : salaires – formation professionnelle + handicapés
- Le 20 janvier 2008 : salaires – Temps de travail / temps de trajet
- Le 27 janvier 2008 : salaires – Temps de travail / séniors

SALAIRES

Une lecture de l'actualité donne quelques indications sur les intentions des entreprises en matière d'augmentation de salaires sur 2009. Ainsi, le cabinet Hay Group, selon une étude réalisée auprès de 520 entreprises fin septembre, et publiée dans la Tribune révèle que la moyenne des augmentations pour 2009 serait de **l'ordre de 3.8%**. L'ensemble des salariés, cadres, non-cadres et cadres supérieurs seraient concernés par cette réévaluation des salaires.

Bien entendu, nous sommes conscients du contexte difficile mondial et des conséquences sur l'activité de notre entreprise : la trésorerie est tendue et le carnet de commandes à ce jour n'est pas satisfaisant. Comme vous, nous ne disposons par à l'heure actuelle de suffisamment d'éléments pour déterminer un taux qui ne mette pas en péril l'emploi. **Nous vous laissons donc le soin de le définir avec nous.**

Par ailleurs, comme vous l'avez vu plus haut, notre syndicat est un adepte de mesures ou accessoires de rémunération qui peuvent être un véritable enjeu « gagnant-gagnant », n'impactant de trop la motivation des salariés, en plaçant l'entreprise dans une démarche de modernisation sociale.

Egalité entre hommes et femmes

La loi relative à l'égalité salariale a été adoptée le 23 février 2006 et fait l'objet de quelques censures par le conseil constitutionnel le 16 mars 2006. Cette loi vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici au 31 décembre 2010 et trouver les femmes à concilier les contraintes de la vie familiale et de la vie professionnelle.

En regard des dispositions contenues dans ce texte d'une part, et de l'insuffisance des indicateurs fournies permettant d'apprécier l'absence de discrimination entre hommes et femmes, le SNA_Unsa (re) formule :

1. De nouveaux indicateurs (demandé par la DRH lors des précédentes NAO)

- Indicateur H/F sur les salaires moyens par niveau et par type de métier.
- Indicateur H/F sur l'accès au DIF (refus / demandes)
- Indicateur d'effectif H/F par métier et par niveau.
- Indicateur H/F sur les salaires à l'embauche par niveau et par type de métier.
- Indicateur H/F sur la mobilité interne par service d'arrivée.
- Indicateur H/F sur le taux de remplacement des personnes en congé longue durée (congés maternité, parentaux, formation, sans solde, pour création d'entreprise et sabbatiques) par niveau hiérarchique
- Ancienneté moyenne dans le coefficient
- Durée moyenne entre deux promotions (deux avenants contrat de travail)



2. **Congé paternité (déjà proposé en NAO 2008)** : que l'employeur maintienne la rémunération totale du salarié pendant le congé paternité de 11 jours.

3. Evolution de la rémunération des femmes en congé maternité (déjà proposé en NAO 2008)

Les premières informations communiquées sur les salaires en 2007 pointaient sur une discrimination apparente en matière d'évolution individuelle des salaires : 4 femmes sur 30 avaient bénéficié d'augmentation collective (12%) contre 80% en moyenne dans l'entreprise

Aussi, comme le texte de loi le précise, nous redemandons que les femmes bénéficient des augmentations individuelles et collectives sur la période de la grossesse en précisant que « dans la mesure où la période d'absence liée à l'état de grossesse s'étend sur deux exercices annuels, l'évolution de la rémunération calquée sur le principe *moyenne des augmentations collectives+individuelles* sera adoptée sur ces deux exercices » Cette moyenne s'appréciera sur celle attribuée à la catégorie à laquelle elles appartiennent (coefficient hiérarchique) Nous redemandons également de préciser que « *l'employeur ne pourra pas invoquer l'absence liée à la grossesse pour supprimer ou modifier le calcul des primes ou tout autre avantage en nature* ».

4. S'agissant de la carrière (déjà proposé en NAO 2008)

le SNA_Unsa a demandé que toute absence pour congé parental de plus d'un an débouche sur une formation (au plan de formation) ainsi qu'une priorité à l'exercice du DIF.

5. **L'acceptation systématique des temps partiels (déjà proposé en NAO 2008)** pour permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

Handicapés

Les entreprises avaient jusqu'au 31 décembre 2007 pour s'acquitter de leurs obligations en matière d'emploi de personnes handicapées. Elles devaient à cet égard produire une déclaration avant le 15 février 2008. Rappel des diverses règles à respecter en ce domaine (C. Trav. Art. L5212....)

Le SNA_Unsa avait l'année dernière exprimé des propositions tant sur la conclusion que sur l'exécution du contrat de travail du personnel handicapé. La Direction avait rejeté la majorité des propositions, refusant notamment de s'engager de manière quantitative en terme de conclusion de contrat. Par ailleurs, les indicateurs 2007 pour ces personnes démontraient là encore un taux très inférieur à la moyenne d'accès aux augmentations individuelles.

1. S'agissant du recrutement (déjà proposé en NAO 2008) et en l'absence de données sur les évolutions d'emplois annuelles ou pluriannuelles / GPEC, notre syndicat a simplement pris acte que la Direction ne voulait pas s'engager de manière quantitative sur le taux de recrutement des handicapés. D'ailleurs sur les 55 recrutements en 2008, aucun n'a le statut d'handicapé.

La Direction serait elle disposée à partir de 2009 à s'engager dans cette voie ?

2. Appel à la sous-traitance (déjà proposé en NAO 2008)

Nous avons demandé d'identifier ensemble les travaux ou services dont l'entreprise fait appel aujourd'hui et/ou entend faire appel demain et ainsi réorienter ses contrats vers des établissements de secteur protégé. Cela avait été refusé. **La Direction serait elle disposée en 2009 davantage de concertation ?**

3. Maintien des salariés handicapés dans l'emploi. (déjà proposé en NAO 2008)

Nous pensons qu'il est essentiel, notamment pour les salariés dont le handicap ne leur permet pas d'exercer de manière autonome leur activité de :

- davantage sensibiliser l'entourage et former des tuteurs spécialement pour accompagner les personnes handicapées dans l'entreprise,
- veiller à ce que les handicapés aient bien accès à la formation professionnelle, *soient non seulement prioritaires dans l'exercice du DIF mais que le champ de cette formation s'étende au-delà d'une application directe dans l'entreprise.*
- Consulter le médecin du travail pour anticiper les risques d'inaptitude et proposer des aménagements de postes de manière à garantir le maintien dans l'emploi des personnes handicapées,

4. Principe de non discrimination – Code Trav. Art 1132-1 (déjà proposé en NAO 2008)

Notre intime conviction est de considérer que les non cadres dont le handicap les contraint à se limiter à des tâches d'exécution répétitives sous le contrôle d'un tiers sont particulièrement écartés des promotions, des augmentations individuelles. Nous demandons que ces personnes (au même titre que les femmes en congé maternité) puisse bénéficier la moyenne des augmentations individuelles accordées à leur catégorie objective (personnes placées au même coefficient).

Temps de travail

A organisation de travail identique à celle du 17-12-2008, nos revendications portent à la fois :

- Pour les personnes 35 heures ou forfaits heures : extension de la souplesse horaire et renégociation pour la journée de solidarité,
- Pour les personnes au forfait jours : des précisions écrites sur l'articulation entre journée de RTT et 218 jours, une négociation sur l'indemnité compensatoire pour temps de trajet effectué dans la semaine, extension de la prime « escalade »

Personnel à 35 heures ou forfaits horaires

1. Arrivées tardives et départs anticipés (5^{ème} année de reconduction)

Le SNA_Unsa propose d'octroyer des demies journées à tous les salariés 35 heures pour certaines sous la forme de journées entières.

Cette année, nous revendiquons à nouveau l'élargissement du principe par l'octroi d'une demie journée par mois, cumulable sous la forme de trois journées entières et 6 demi-journées.

2. Journée de solidarité (déjà demandé par le CE en avril 2008)

Dans l'hypothèse où la direction ne souhaiterait pas aller au-delà des 6 demi-journées acceptées à présent (dont une journée entière), nous demandons qu'elle accorde au minimum une journée supplémentaire « de souplesse » en regard des observations du CE sur la journée de solidarité (CE du 30 avril 2008) **En effet, les arguments avancés sur la soi disante équité entre 35 heures et 218 jours n'est à notre sens pas recevable. (voir nos arguments développés ci dessous). Au contraire.**

Personnel à 218 jours

3. Précisions sur la comptabilité des jours travaillés / jours de RTT...



Les salariés à 218 jours comprennent difficilement comment s'articulent à la prise de jours RTT et le décompte des 218 jours d'une part, les jours d'ancienneté conventionnels, les jours pour enfants malades....

Par ailleurs, ce personnel ne s'est pas toujours bien approprié les procédures de récupération, le travail le samedi pas toujours remonté à la DRH. Ainsi, chaque service, manager semble avoir un mode de fonctionnement qui lui est propre.

Cette situation crée à notre sens des déviances, incompréhensions et inégalités de traitement.

A notre sens, la notion de jours de RTT devrait être remplacée par celle de « jours de repos ». Cela revient à s'en tenir à une comptabilisation de jours travaillés, ce qui est plus juste et plus lisible pour les salariés. En tout état de cause une procédure claire mérite d'être rédigée.

La journée de solidarité est incluse dans le forfait qui est passé de 217 à 218 jours et la suppression d'un jour de RTT à partir de 2008 pour des notions soi disant d'« équité » n'a, de part ce raisonnement, aucun sens pour nous.

4. Récupération du temps de trajet (hors Week end)



Les délégués du personnel se sont interrogés sur la **gestion du temps de trajet** et des éventuelles indemnités versés, eu égard à la loi de programmation pour la cohésion sociale qui a tranché sur la notion de temps de trajet.

Si la Direction a pris des décisions unilatérales pour les forfaits heures et les 35 heures en termes d'indemnités pour le trajet (voir compte rendu DP du 17 octobre 2008), rien n'est précisé pour les forfaits jours.

Quand un cadre « autonome » voyage en WE ou jours fériés, il bénéficie de demi-journées ou journées de compensation. Mais qu'en est-il des trajets effectués en semaine et qui viennent allonger la journée de travail de manière conséquente.

Tel est le cas pour le personnel itinérant au forfait jours en France (ex : un salarié sur Cholet qui doit arriver chez le client à 9 heures et qui part de son domicile 5 heures avant en voiture ou en train peut faire des journées de 13 à 16 heures par jour). On trouve également des exemples à la Direction des Services, au Marketing...

Cette question est d'autant plus légitime à ce jour que la Direction souhaitant réduire les frais déplacements demande d'opter pour le train ou la voiture au lieu de l'avion.

Nous proposons que le temps de trajet portant la journée de travail au-delà de 8 heures par jour (à négocié), fasse l'objet d'une compensation en heures à récupérer ou verser sur le compte épargne temps.

Epargne retraite

L'épargne salariale (dont l'épargne retraite) fait partie des programmes sociaux auxquels nous sommes particulièrement attachés. En effet, nous considérons qu'il est de notre devoir de sensibiliser le personnel à se préoccuper de sa retraite, . Pour la troisième année consécutive, le SNA_Unsa réaffirme son souhait de réfléchir de manière globale à l'épargne salariale Lectra.

L'actualité juridique récente (loi sur les revenus du travail promulguée le 03-12-2008) offre des possibilités intéressantes aux salariés et à l'employeur. Parmi les différentes mesures, nous avons retenu :

Mesure relative à la participation

Possibilité aux salariés de ne pas bloquer leur participation à venir.

La loi offre le choix aux salariés de percevoir immédiatement tout ou partie des primes de Participation ou de les investir au PEE ou PERCO pour se constituer une épargne.

Contrairement à l'intéressement, à compter de la notification de leurs droits, pour exprimer leur choix, à défaut de réponse, les sommes sont placées au support d'investissement prévu par l'accord.

Cette mesure s'applique sur les droits à participation attribués au titre des exercices clos après le 03 décembre 2008. Elle ne porte pas sur le stock de participation.

- Les sommes perçues par les salariés seraient assujetties à l'impôt sur le revenu.
- La participation peut dorénavant bénéficier d'un abondement

Mesure relative au PERCO

Obligation de négocier la mise en place du PERCO dans toute entreprise disposant d'un PEE > 3 ans

Mesure permettant à l'entreprise d'inciter les salariés à participer au PERCO : dans l'accord, l'entreprise peut prévoir qu'une prime sera versée au salarié sur son PERCO au moment de sa demande d'adhésion... pas besoin d'un versement du salarié pour générer ce versement initial. Cette prime est exonérée des charges patronales.

Droits CET sur PERCO : exonérations sociales et fiscales

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (publiée au JO du 21 août) comporte plusieurs dispositions ayant un impact sur l'épargne salariale.

L'une d'entre elles fait évoluer l'article L. 3153-3 du Code du travail, qui prévoit désormais que les **droits CET utilisés pour alimenter un PERCO** et ne correspondant pas à un abondement en temps ou en argent de l'employeur soient **exonérés de cotisations** salariales de sécurité sociale et des cotisations patronales (au titre des assurances sociales (maladie-vieillesse) et des allocations familiales) **et d'impôt sur le revenu, dans la limite de 10 jours par an.**

FCPE Solidaire dans tous les PEE (loi du 4-08-2008)

La loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie (publiée le 5 août) vise à favoriser le développement de l'investissement dans l'économie solidaire.

A cet effet, les règlements des plans d'épargne d'entreprise devront désormais prévoir la possibilité pour les salariés d'acquérir des parts de fonds investis dans des entreprises solidaires.

En pratique, cela signifie que chaque plan d'épargne entreprise devra désormais prévoir un FCPE solidaire, c'est à dire un FCPE qui vise à investir entre 5 et 10% de son actif en entreprises solidaires*.

Cette nouvelle disposition s'applique à tous les nouveaux PEE déposés à compter du 6 novembre 2008. Les règlements déjà déposés (ou déposés dans les trois mois suivant la publication de la loi) devront être modifiés **avant le 1er janvier 2010**.

Nos propositions

En l'espèce, la loi promulguée cette année nous amène à proposer :

- 1) **Un avenant à l'accord PEE pour inclure un FCPE solidaire** (les entreprises solidaires répondent à des critères spécifiques, gage de leur solidarité sociale, comme par exemple, l'emploi de travailleurs handicapés, ou d'anciens chômeurs de longue durée, à hauteur de 1/3 au moins du personnel)
- 2) **La Mise en place d'un PERCO selon les principes suivants :**
 - a. PERCO composé de fonds similaires à celui du PEE

b. Un abondement selon :

- ◆ **Un versement dès l'adhésion du salarié pour « ouverture des droits ».** Celui-ci a vocation à être incitatif pour des versements futurs

- ◆ **Un abondement en cas de transfert de jours entre CET et PERCO**



L'employeur peut voir son passif social diminuer en incitant les salariés à transférer des jours de CET sur un PERCO. Par ailleurs, la loi sur les revenus du travail de 2008, accorde l'exonération des charges patronales sur ce transfert dans la limite de 10 jours de CET par an dans le PERCO. L'employeur en contrepartie, pourrait alors verser un abondement d'une partie de cette exonération au salarié (40% par ex). Outre ce double avantage pour l'employeur, cela crée un effet levier pour le salarié pour sa retraite future.

Afin de faciliter la gestion de cette modalité, l'employeur pourrait inviter les salariés à transférer leurs jours sur une période limitée dans le temps et définie dans le calendrier (ex : 2ème quinzaine de novembre)

- ◆ **Un abondement incitatif sur versement monétaire volontaire** qui pourrait être fixe et égalitaire quelque soit le versement annuel dans le PERCO (ex : versement mini de 150 €, abondement de 450 €. En cas de versement supérieur, l'abondement restera à 450 €). La Direction financière peut ainsi connaître par avance le montant d'abondement maximal annuel. (*rappel de l'avantage pour l'employeur : l'abondement n'est ni chargé, ni fiscalisé*)



Formation Professionnelle

Après avoir établi un état des lieux des pratiques et outils existants et lacunes en termes de formation professionnelle dans l'entreprise, notre syndicat re formule les dispositions qu'il souhaiterait voir apparaître dans un accord d'entreprise :


GENERALITES (déjà proposé en NAO 2008),

- Rappel des obligations légales de l'ANI de décembre 2003 (entretiens professionnels, passeport de formation ...)
- Modalités d'information des dispositifs auprès des salariés
- Modalités d'accompagnement personnalisé et individualisé.
- Fonctionnement et prérogatives de la commission formation, échanges avec la Direction
- Définition des publics prioritaires (seniors, personnes dont le handicap nécessite un « tutorat », emplois sensibles...)
- Réponses motivées aux salariés sur les motifs du refus d'une formation par la Direction quelle qu'en soit la nature (DIF, formation d'adaptation, ...)

LE PLAN DE FORMATION (déjà proposé en NAO 2008),

- Rappel des obligations de l'ANI de décembre 2003
- Distinction, réflexion sur le retour aux 3 catégories légales
- Modalités de collecte des attentes et besoins des salariés (soit établir un vrai droit d'expression des salariés sur leurs aspirations et besoins en formation)
- Modalités du suivi des formations : quels documents, quelle fréquence (2 fois par an) quelles actions
- Meilleure identification des besoins individuels en définissant des entretiens spécifiques tout au long de la carrière professionnelle. (entretiens individuels, bilan professionnel d'étape ou de carrière, entretien de formation...).

LE DIF (déjà proposé en NAO 2008),

- Définition « Intra » du DIF : nous préférons abandonner le critère exclusif « d'émanation de la demande par le salarié » pour qualifier de diffable une formation, en proposant de s'attacher davantage à la notion de compétences mobilisables à court ou moyen terme.
- **Améliorer les dispositions en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur** (délai d'exercice du droit et coût de prise en charge au-delà des simples dispositions réglementaires notamment pour les bas salaires) 
- Possibilité d'accéder au DIF sur le temps de travail (ex : pour les formations dont les compétences sont mobilisables à court terme dans l'entreprise) et élargissement du champ des formations pouvant sortir totalement de la qualification initiale pour les publics prioritaires comme les handicapés, les seniors, ...)
- Abondement du DIF selon les publics prioritaires ou des formations de développement des compétences dans des domaines touchant l'entreprise.
- Implication des partenaires sociaux dans l'amélioration du projet de catalogue

LE BILAN DE COMPETENCES (déjà proposé en NAO 2008),

- « Démystification » de ce dispositif par une information appropriée
- Réflexion sur la réalisation préalable d'un bilan de compétences avant tout projet de période de professionnalisation
- Mise e place d'un bilan de compétences dans le cadre d'un entretien de deuxième partie de carrière (par ex à partir de 20 ans de carrière professionnelle ou à partir de 45 ans). Modalités d'imputabilité de ce bilan ;

LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION (déjà proposé en NAO 2008),

- Modalités d'information sur ce dispositif afin de toucher en particulier les publics prioritaires
- Définition de parcours personnalisés, alternés et certifiants.
- Procédure définie pour donner accès dans la mesure du possible, à un poste équivalent au titre acquis.
- Mise en place autant que possible d'actions de maintien des connaissances si pas de poste dans un délai d'un an.
- Modalités pour garantir l'équité et les priorités données aux demandes de périodes de professionnalisation

LE CIF (forum organisé par la commission formation au CE)

- Communication sur les modalités de ce dispositif.

LA VAE

- Démarche individuelle au titre du CIF, DIF ou plan de formation
- Accompagnement dans la démarche
- Définition des modalités de formation si obtention partielle du diplôme.
- Imputabilité de la VAE selon le type de public (prioritaire ou non)

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (déjà proposé en NAO 2008),

- Disposition légale.
- Développement de ce dispositif

LE PASSEPORT FORMATION (déjà proposé en NAO 2008),

- Délivrance sur demande du salarié de la liste des formations continues réalisées dans l'entreprise et mise en place d'un livret « passeport formation » à remplir par le salarié sur lequel pourra également figurer la formation initiale...
- Accompagnement des salariés dans sa mise en œuvre.

REPORTING FORMATION

- Concertation avec les partenaires sociaux pour enrichir le « tableau de bord » communiqué au CE du 5 novembre 2008 d'indicateurs sur l'accès à la formation des seniors, handicapés, DIF H&F...(à définir en concertation avec la commission formation et la Direction)



SENIORS

« Un énorme changement culturel vis-à-vis des seniors : c'est ce qui est censé se produire dans les entreprises, tant côté employeurs que côté salariés. Bientôt fini les préretraites, bientôt fini la dispense de recherche d'emploi, fini la mise à la retraite d'office. Les seniors sont priés de retourner ou de rester sur le marché du travail.

Le plan pour l'emploi des seniors du gouvernement fixe trois directions à suivre : conclure des accords sur ce thème avant 2010 au sein des entreprises ou des branches, sous peine de sanctions financières ; inciter les seniors à poursuivre leur activité professionnelle après 60 ans ; et, enfin, favoriser le retour des chômeurs âgés sur le marché du travail.

Quelques entreprises se sont, d'ores et déjà, mises à l'ouvrage : entretiens de deuxième partie de carrière, programme de tutorat et de transmission des compétences, réduction de la pénibilité des postes, mesures de formation pour les seniors ...

Reste que, malgré quelques bons élèves, l'objectif européen de 50 % d'actifs chez les 55-64 ans en 2010 paraît bien ambitieux, pour ne pas dire irréaliste. Notamment à l'heure où les difficultés économiques risquent fort de pénaliser, une fois de plus, les seniors. Les belles intentions résisteront elles à la crise ? »

Observations du SNA_Unsa

- ✓ **La dernière phrase laisse dubitatif ... la rupture conventionnelle tomberait elle à pic pour nos aînés en ce moment ?**
- ✓ **Notons également que le sujet « seniors » est un des volets obligatoires de la GPEC. Or, après cinq réunions, nous en sommes au point mort, faute d'être tombés d'accord, SNA_Unsa et Direction, sur « les bonnes pratiques » en la matière**

En conclusion, nous nous trouvons totalement démunis en l'état actuel des choses pour formuler des propositions qui ne se limitent pas à des vœux pieux. Gageons que les mois à venir soient plus propices à ce type de discussions.