



De la délégation syndicale SNA_Unsa

A : ML Carrau
M. Lévêque

CC : Délégation CGT
Délégation CFDT

Jérôme Viala
Véronique Zoccoletto

Le 2 février 2009

<p style="text-align: center;">NAO 2009 : COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 27 JANVIER 2009</p>

Thèmes de la réunion :

1. Salaires
2. Handicapés
3. Autres

1. Salaires

Myriam Leveque indique que une modification de l'accord d'intéressement et la mise en œuvre d'un Perco sont désormais du ressort du Directeur financier => sujets différés courant février 2009

2. Handicapés

Notre délégation a rappelé les propositions qu'il a transmises à la Direction fin décembre à savoir :

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 ?**

2. 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,

3. 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).

A ces revendications, nous avons formulé également le souhait de voir appliquer les indicateurs similaires à ceux discutés pour l'égalité hommes femmes.

Il ressort des débats :

Sur le recrutement : la Direction a déclaré qu'elle pouvait difficilement faire mieux que ce qu'elle fait à ce jour. A la demande de la CFDT de faire mention sur chaque annonce par la mention « accessible aux handicapés », nous avons fait remarquer qu'il serait plus efficace de préciser le type de handicap compatible avec le poste (ex : poste accessible à la mobilité restreinte).

Etant donné que la Direction est toujours réfractaire à s'engager sur un taux d'emploi, nous avons insisté pour que le recours à [la sous traitance](#) auprès des CAT pour les travaux sous-traités soient étudiés avec attention. Ainsi, lors du renouvellement d'un contrat avec un prestataire, il serait vertueux de faire systématiquement un appel d'offre à des Centres d'Aides par le Travail.

Afin que les partenaires sociaux puissent analyser le potentiel de ce type de recours, le SNA_Unsa a demandé que lui soit communiquée la liste des prestations faisant appel à la sous-traitance (avec si possible le volume horaires ou le nombre d'emplois temps plein que cela représente)

Déclaration du handicap : la Direction a juste titre a déploré le fait que certains handicapés ne soient pas officiellement déclarés comme tels. Nous avons évoqué le fait qu'il était logique qu'un salarié ne s'engage pas dans des démarches contraignantes et chronophages s'il n'y trouvait pas un intérêt personnel.

Il est à notre sens important de donner des avantages incitatifs d'une part, mais aussi à développer une autre image en interne des emplois des handicapés.

Un des avantages pourrait être l'octroi de quelques jours de repos supplémentaires dans l'année mais aussi de sensibiliser le management à l'emploi des handicapés, à les inciter s'ils le souhaitent à se former, à leur donner accès à plus d'autonomie dans le travail, à les traiter dignement.

La Direction a mis l'accent sur un accompagnement par le service médical de Lectra et sur l'aménagement des postes.

3. Autres sujets

3.1 Egalité Hommes femmes :

La Direction a accepté :

- *intégrer les indicateurs listés dans notre compte rendu, soit :*
 1. Indicateur H/F sur les salaires moyens par niveau par coefficient
 2. Indicateur H/F sur l'accès au DIF (refus / demandes)
 3. Indicateur d'effectif H/F par coefficient et par niveau.
 4. Indicateur H/F sur les salaires à l'embauche par niveau et par coefficient
 5. Ancienneté moyenne dans le coefficient
 6. Indicateur H/F sur la mobilité interne d'un service à un autre
 7. Indicateur H/F sur le nombre de CDD ou intérim pour remplacements (congés maternité, parentaux, formation, sans solde, pour création d'entreprise et sabbatiques
 8. Taux de refus de temps partiel par département et par sexe

Nous avons fait part de notre incompréhension de refuser l'accès systématique au temps partiel pour des femmes avec des enfants en bas âge, et ce, compte tenu de la taille de notre entreprise, des services, des compétences mobilisables en interne. Selon nous, le ¾ temps au minimum devrait être systématiquement accepté.

La Direction a proposé de communiquer à la commission les personnes concernées et le motif du refus.

- *De reconnaître que l'absence au poste de travail d'une durée significative (congé maternité) pouvait être préjudiciable à l'octroi des augmentations individuelles (et donc de la carrière).*

La Direction propose de faire bénéficier les personnes en arrêt maternité du % d'augmentation accordé à la moyenne (!). **Reste à définir de quelle moyenne on parle**

Nous proposons qu'en l'état actuel des choses, et compte tenu de la disparité des situations, la moyenne adoptée soit celle accordée à l'ensemble des salariés ou si cela est plus favorable, à la moyenne accordée (H/F) au coefficient à laquelle la salariée appartient.

3.2 Le temps de travail :

Toutes nos propositions n'ont pas été développées lors de cette réunion. Ont été abordés :

1. Arrivées tardives et départs anticipés

La Direction n'est pas favorable à augmenter « la modulation personnelle » pour arriver 12 demies journées par an), prétextant qu'il « est facile » pour un salarié à 35 heures de rallonger son temps de travail d'une heure (sous entendu sans apporter plus de valeur ajoutée à l'entreprise).

Nous avons dû à nouveau argumenter sur le fait que cette modulation personnelle permettait aussi à l'entreprise d'éliminer un risque de contingents d'heures supplémentaires.

La Direction a accepté pour l'instant de se limiter aux 6 demi-journées mais pouvoir les cumuler en 3 journées entières. Elle refuse en revanche de revenir sur la journée solidarité, en acceptant (par souci d'équité !) de laisser le choix au salarié de récupérer cette journée dans l'année.

2. Forfaits 218 jours

La Direction ne partage pas notre avis : selon elle, les jours de RTT sont compatibles avec la notion de forfait 218 jours.

Nous reviendrons donc sur ce sujet à travers d'autres institutions (CE et DP), eu égard aux nombreuses questions dont nous sommes assaillis.

Prochaine réunion : 3 février 2009

Thèmes : la formation professionnelle et temps de travail (2^{ème} partie)