De la délégation syndicale SNA_Unsa

A : ML Carrau
M. Lévêque

CC : Délégation CGT
Délégation CFDT
Jérôme Viala
Véronique Zoccoletto

Le 9 mars 2009

NAO 2009 : REUNION DU 2 FEVRIER 2009 & OBSERVATIONS DU SNA SUR LES NEGOCIATIONS

Présente : M. Leveque – M. Laure Carrau

SUJETS ABORDES LE 2 FEVRIER 2009

1. Formation professionnelle

Le SNA_Unsa tient a rappelé qu'il a pris soin de communiquer par écrit dès fin décembre les grands thèmes sur lesquels il considère soit que l'entreprise est en retard en terme de communication vis à vis du personnel soit qui méritent d'être améliorés ou complétés par rapport à des textes souvent insuffisamment précis. Ces chapitres ont déjà été communiqués à la Direction l'année dernière, avec toutefois pour 2009 quelques propositions concrètes supplémentaires tirées soit de l'évolution législative soit d'attente de salariés.

Mme Zoccoletto, interlocuteur sur la formation professionnelle, a considéré déjà remplir ses obligations légales et s'est dite satisfaite du travail réalisé par son équipe. Pourtant, lors des échanges nous lui avons signalé que les managers à ce jour étaient insuffisamment formés sur les outils de la formation professionnelle et par conséquent, se trouvaient souvent dans l'incapacité de conseiller / orienter / sensibiliser les salariés. Nous avons également mis en avant certaines failles préjudiciables au salarié comme un certain désintérêt sur le recensement des besoins annuels de formation, l'absence (pourtant rendu obligatoire) des entretiens professionnels tous les deux ans, …

C'est donc la commission formation qui depuis quelques mois organise des forums de formation pour "éduquer" le salarié sur les différents dispositifs qui existent.

Mme Zoccoletto s'est dite disposée à contractualiser les acquis actuels. Mais nous avons rappelé qu'un accord doit porter sur des améliorations ou des précisions et non de la reformulation. C'est ainsi que nous avons énuméré les trois pistes de réflexion qui pourraient être envisagées dans un accord. Mais aucun d'entre eux n'a retenu l'attention de la DRH Groupe.

1. des aménagements plus favorables du DIF en cas de rupture de contrat à l'initiative de l'employeur

- V. Zoccoletto déclare vouloir se laisser le libre arbitre avec D. Harari de juger selon le type de rupture des avantages qu'elle pourra consentir au salarié qu'elle licencie.

2. *Ouvrir la 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, …)*

    - V. Zoccoletto ne souhaite pas aller au-delà des dispositions légales

3. *un abondement sur le DIF pour les publics dits prioritaires,*

    - Refus sur ce point

Enfin et surtout, le SNA_Unsa a également fait part de son souci compte tenu du chômage partiel de l'absence totale d'anticipation de la Direction pour veiller à l'employabilité des salariés. Outre l'absence de GPEC, aucune action de formation, priorité au DIF n'a été jugée négociable en cette période notamment pour les personnes de faible qualification. Pourtant, il nous semble qu'il eut été opportun de profiter de cette baisse d'activité pour sensibiliser ce public à augmenter leurs compétences.

Force est donc de constater que sur le plan de la formation professionnelle, l'accès au DIF, il n'y a aucune avancée significative et pire, aucune anticipation pour augmenter l'employabilité des publics qui pourrait se trouver en difficulté.

LE SNA UNSA DEPLORE DONC UN CONSTAT DE DESACCORD SUR CE POINT

2. Les Séniors

Malgré que ce point en soit pas prévu à l'ordre du jour selon le calendrier préalablement établi, la Direction a insisté pour ouvrir le débat. Mais force est de constater qu'hormis les bilans de compétences pour les plus de 50 ans, elle n'a proposé aucune autre mesure, renvoyant les organisations syndicales devant une copie blanche qu'elle leur demande de remplir.

Notre syndicat a malgré tout demandé si la Direction était ouverte à négocier sur la base d'objectifs chiffrés en termes de recrutement, maintien dans l'emploi, anticipation de l'évolution de carrière ou autre. Mme Zoccoletto s'est déclarée non favorable à cela, prétextant qu'il n'y avait pas selon elle de discrimination chez Lectra et a pris en exemple l'embauche d'un sénior dans une filiale.

Notre syndicat a donc clôturé le débat en indiquant que n'ayant encore mené de réflexion sur le sujet (puisque mis devant le fait accompli le jour même), il se laissait la possibilité de revenir vers la Direction ultérieurement.

VOIR NOS REFLEXIONS CI APRES

3. Temps de travail

Bien que ce sujet ne soit pas non plus à l'ordre du jour, la Direction a rouvert le dossier. Mme Zoccoletto est revenue sur la proposition de Mme Lévêque qui « avait consentie » cette année à accorder d'accoler l'ensemble des demies-journées pour arriver à 3 jours entiers

Mme Zoccoletto revient sur la proposition de Mme Levêque demandant le statut quo par rapport aux années précédents.

LE PERCO DANS LE PROJET DE CONSTAT DE DESACCORD ?

Le compte rendu du 21 janvier 2009 exprime très nettement que le débat du PERCO se poursuivra lors de la prochaine réunion (prévue en réalité le 18 février, mais dont la direction n'a pas donné suite)

La Direction nous place donc encore le devant le fait accompli en envoyant un projet de constat partiel de désaccord incluant le PERCO

LE SNA ATTEND QUE LA DIRECTION RESPECTE SES ENGAGEMENTS… ET REDISCUTE DE SES PROPOSITIONS

SUJETS ENCORE OUVERTS …

1. SENIORS

La Direction a demandé aux partenaires sociaux de rédiger un accord. Mais quand on eut lieu les négociations ? Ou sont les propositions de la Direction ? Considérez vous qu'il faille rédiger un accord **pour un seul bilan de compétences pour les plus de 50 ans** ?

Nous avons depuis le 21 janvier 2009 avancé sur ce point et soulignons ceci :

La reforme des retraites (loi d'aout 2003), le recadrage des préretraites et taxation des ruptures (loi de décembre 2006) avaient déjà pour objectif de changer progressivement de politique vis a vis des salariés agés.

Par ailleurs, des mesures récentes issues de loi de financement de la sécurité sociale sont venues renforcer l'incitation à travailler plus longtemps :

Outre la suppression du plafond de ressources applicable, en cas de cumul d'un emploi et d'une retraite à taux plein et la fin des mises à la retraite d'office avant 70 ans, l'employeur va devoir désormais prendre des engagements sur l'emploi des seniors (**sur la base d'objectifs précis et chiffrés**), faute de quoi, il devra s'acquitter à compter du 1er janvier 2010 d'une contribution à l'Urssaf de 1 % de sa masse salariale.

En l'état actuel des choses, et l'absence de publication des décrets d'application et de propositions concrètes de votre part rentrant dans ce champ d'application, nous ne pouvons, comme vous nous le demander, rédiger un quelconque accord sur les Seniors.

2.HANDICAPES

Nous sommes dans l'attente du projet d'accord…..

3. EGALITE HOMMES FEMMES

La Direction a-t-elle l'intention de nous convoquer pour débattre du contenu de ce projet d'accord ?

4. TEMPS DE TRAVAIL

Nous déplorons et ne comprenons pas la seule concession consentie lors de ces NAO … toutefois et dans l'intérêt de nos mandants, nous sommes disposés à reconduire l'accord un an de plus.